

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN
KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU DI SMP NEGERI 8
PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memeroleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

MUHARNI TAMMAS
16 0206 0110

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN
KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU DI SMP NEGERI 8
PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memeroleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

MUHARNI TAMMAS

16 0206 0110

Pembimbing:

1. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M.

2. Drs. Nasaruddin, M.Si.

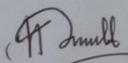
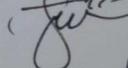
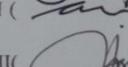
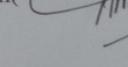
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo yang ditulis oleh Muharni Tammas Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0110 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Jumat, tanggal 07 Mei 2021 bertepatan dengan 25 Ramadhan 1442 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 14 Juni 2021

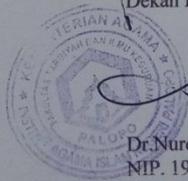
TIM PENGUJI

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Ketua Sidang () |
| 2. Dr. Kartini, M.Pd. | Penguji I () |
| 3. Sumardin Raupu, S.Pd., M. Pd. | Penguji II () |
| 4. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M. | Pembimbing I () |
| 5. Drs. Nasaruddin, M.Si. | Pembimbing II () |

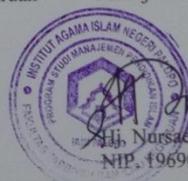
Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nurdin Kaso, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014



Hj. Nursaeni, S. Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muharni Tammas
Nim : 16 0206 0110
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Selagi kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 15 November 2020

Yang membuat pernyataan,


Muharni Tammas
NIM. 16 0206 0110

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo*, yang ditulis oleh *Muharni Tammas*, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0110 Mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Rabu 21 April 2021. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

- | | |
|---|---|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
Ketua Sidang | (H Nursaeni)
Tanggal: 3-5-2021 |
| 2. Dr. Kartini, M.Pd.
Penguji I | (Dr. Kartini)
Tanggal: 03-5-2021 |
| 3. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd.
Penguji II | (Sumardin Raupu)
Tanggal: 30-4-2021 |
| 4. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M.
Pembimbing | (Dr. Ahmad Syarief Iskandar)
Tanggal: 5 Mei 2021 |
| 5. Drs. Nasaruddin, M.Si.
Pembimbing II | (Drs. Nasaruddin)
Tanggal: 3-5-2021 |

Dr. Kartini, M.Pd
Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd.
Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M.
Drs. Nasaruddin, M.Si.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp : -
Hal : Skripsi an. Muharni Tammas

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Di
Palopo

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah maka skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Muharni Tammas
NIM : 16 0206 0110
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo

Maka skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

1. Dr. Kartini, M.Pd Penguji I	() Tanggal: 3-5-2021
2. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. Penguji II	() Tanggal: 30-4-2021
3. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M. Pembimbing I	() Tanggal: 30-4-2021
4. Drs. Nasaruddin, M.Si. Pembimbing II	() Tanggal: 3-5-2021

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul:

“ Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 8 Palopo”

Yang ditulis oleh

Nama : Muharni Tammas

NIM : 16 0206 0110

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar hasil.

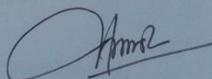
Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses lanjutnya.

Pembimbing I



Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M
Tanggal:

Pembimbing II



Drs. Nasaruddin, M.si
Tanggal:

Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M
Drs. Nasaruddin, M.Si

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp :
Hal : Skripsi
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Di
Palopo

Assalamu'alaikum wr. Wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah maka skripsi mahasiswa di bawah ini:

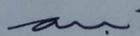
Nama : Muharni Tammas
NIM : 16 0206 0110
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 8 Palopo

Maka skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/ seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M
Tanggal: *2 Juni 2020*



Drs. Nasaruddin, M.Si
Tanggal:

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَالِيهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt., yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Salawat serta salam atas Nabiullah Muhammad Saw., para keluarga, sahabat dan para pengikut beliau sehingga sampai akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekoah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah SMP Negeri 8 Palopo”, penulis mengalami beberapa tantangan, tetapi dapat diselesaikan berkat adanya ketekunan, ketelitian, kecermatan penulis, dan bantuan dari berbagai pihak baik secara material maupun psikis. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

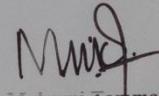
1. Bapak Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. Selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II IAIN Palopo.
2. Bapak Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Pa lopo serta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Ibu Hj. Nursaeni, S.Ag, M.Pd. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Bapak Dr.Ahmad Syarief Iskandar, M.M. dan Bapak Drs. Nasaruddin, M.Si. Selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Bapak Dr. Hilal Mahmud, M.M selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Seluruh dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Madehang, S.Ag, M.Pd. Selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literature yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Bapak Drs. H. Imran. Selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 8 Palopo, beserta Guru-Guru dan Staf yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Terkhusus kepada kedua Orang Tuaku tercinta Ayahanda Tamma dan Ibunda Nuraeni Ahmad S.Pd., Yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakanku mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam Surga-Nya kelak.

10. Kepada semua teman seperjuangan, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016, terkhususnya kepada kak Wiwu Ulandari S.Pd., Yang selama ini membantu dan seiaiu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah Swt, Aamiin.

Palopo, 26 November 2020

Penulis



Muharni Tammas
NIM: 16.0206.0110

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كيف :*kaifa*

هؤل :*haula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya zberupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا... آ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
ي	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
و	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

:*māta*

رمي : *rāmā*

قل : *qīla*

مؤت : *yamūtu*

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT. = *Subhanahu Wa Ta'ala*

SAW. = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*

AS = *'Alaihi Al-Salam*

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

L = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat Tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4

HR = Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

PRAKATA.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN.....	x
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
BAB I.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II.....	9
KAJIAN TEORI.....	9
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	9
B. Landasan Teori.....	15
C. Kerangka Pikir	35
D. Hipotesis.....	38
BAB III.....	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
C. Definisi Operasional Variabel.....	40
D. Populasi dan Sampel Penelitian	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Instrumen Penelitian.....	44
G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen	45
H. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV	54

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54
B. Hasil Penelitian	57
C. Pembahasan.....	74
BAB V.....	84
PENUTUP.....	84
A. Simpulan	84
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS Al-Ahab33/21.....	15
Kutipan Ayat 2 QS Al-Hasyr59/18.....	28

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	13
Tabel 3.1 Interpretasi Validitas Isi.....	46
Tabel 3.2 Validator Instrumen Penelitian.....	46
Tabel 3.3 Validasi Angket Perilaku Kepemimpinan.....	48
Tabel 3.4 Validasi Angket Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah.....	49
Tabel 3.5 Validasi Angket Kinerja Guru.....	49
Tabel 3.6 Validasi Interpretasi Reliabilitas.....	50
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	51
Tabel 3.8 Kriteria Pengkategorisasian Skor.....	52
Tabel 4.1 Perolehan Hasil Analisis Deskriptif Perilaku Kepemimpinan.....	58
Tabel 4.2 Perolehan Presentase Kategorisasi Perilaku Kepemimpinan.....	59
Tabel 4.3 Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah.....	60
Tabel 4.4 Perolehan Presentase Kategorisasi Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah.....	61
Tabel 4.5 Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Guru.....	63
Tabel 4.6 Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Guru.....	64
Tabel 4.7 Uji Linieritas.....	67
Tabel 4.8 Uji Homogenitas.....	68
Tabel 4.9 Uji Multikolonieritas.....	69
Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda.....	70

Tabel 4.11 Anova tabel pengujian hipotesis (Uji F).....	71
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pikir.....	37
Gambar 3.2 Diagram Hubungan Kausal Variabel X_1, X_2 , dan Y	39
Gambar 4.1 Regression Standardied Residual Dependent Veriabel Kinerja Guru.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi dan Angket Penelitian

Lampiran 2 Lembar Validasi Instrumen Penelitian

Lampiran 3 Hasil penelitian Angket

Lampiran 4 Dokumentasi

ABSTRAK

Muharni Tammas, 2020 “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Di bimbing oleh. Ahmad Syarief Iskandar dan Nasaruddin.

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui (1) Bagaimana deskripsi perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 8 Palopo. (2) Bagaimana deskripsi keterampilan manajerial kepala sekolah di SMP Negeri 8 Palopo. (3) Bagaimana deskripsi kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo. (4) Pengaruh perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan desain penelitian yaitu *ex-post facto* yang bersifat kausal. Populasi berjumlah 53 dengan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling. Instrumen penelitian ini menggunakan angket sedangkan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengolah data hasil, yakni analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan bantuan program SPSS ver. 22 for windows. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo sebesar 91,3%, dan terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo sebesar 91,3%.

Kata Kunci : Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

ABSTRACT

Muharni tammas, 2020 “ The influence of leadership behavior and managerial skills of principals on teacher performance in public junior high schools 8 palopo”. Thesis of the palopo state Islamic education management study program. Supervised Ahmad Syarief Iskandar, and Nasaruddin.

This thesis aims to find out (1) How to description the leadership behavior of the principal in SMP Negeri 8 Palopo. (2) How is the description of the managerial skills of the principal in SMP Negeri 8 Palopo. (3) How is the description of the performance of the teachers in SMP Negeri 8 Palopo. (4) The influence of leadership behavior and managerial skills of school principals on teacher performance at SMP Negeri 8 Palopo. This research uses descriptive quantitative research with a research design that is ex-post facto that is causal. Population amounted to 53 with sampling using sampling techniques. The research instrument used a questionnaire while the statistical analysis technicques used to process the resulting data were descriptive statistical analysis and inferensial statistic using SPSS ver. 22 for windows. The result of the study prove that there is an influence of leadership behavior and managerial skills of principals on teacher performance at 8 palopo state junior high schools of 91,3%, and there is an influence of leadership behavior and managerial skills of principals on teacher performance at SMP Negeri 8 Palopo by 91,3%.

Keywords : Leadership behavior and managerial skills of principals on teacher performance

ملخص

مهارني طماس 2020 "تأثير سلوك القيادة والمهارات الإدارية للمدير على أداء المعلم في مدرسة الثانوي الحكومي فالوفو". أطروحة ، برنامج الدراسة الإدارية للتربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد بالوبو الحكومي الإسلامي. قصف من قبل أحمد سيريف اسكندر ونصر الدين.

تهدف هذه الأطروحة إلى تحديد (1) كيفية وصف السلوك القيادي للمدير في مدرسة الثانوي ثمانوي الحكومي فالوفو. (2) ما هو وصف المهارات الإدارية الرئيسية في مدرسة الثانوي ثمانوي الحكومي فالوفو. (3) كيف يتم وصف أداء المعلم في مدرسة الثانوي ثمانوي الحكومي فالوفو. (4) تأثير السلوك القيادي والمهارات الإدارية لمديري المدارس على أداء المعلم في مدرسة الثانوي ثمانوي الحكومي فالوفو. يستخدم هذا البحث تصميم بحث كمي وصفي مع تصميم بحث سببي بأثر رجعي. بلغ عدد السكان 53 مع أخذ العينات باستخدام تقنية أخذ العينات. استخدمت أداة البحث استبانة بينما استخدمت تقنيات التحليل الإحصائي لمعالجة البيانات الناتجة وهي التحليل الإحصائي الوصفي والإحصاء الاستدلالي بمساعدة SPSS ver. 22 لـ windows. تثبت نتائج الدراسة أن هناك تأثيراً لسلوك القيادة والمهارات الإدارية لمديري المدارس على أداء المعلم في مدرسة الثانوي ثمانوي الحكومي فالوفو بنسبة 91.3% ، وهناك تأثير للسلوك القيادي والمهارات الإدارية للمديرين على أداء المعلم في مدرسة الثانوي ثمانوي الحكومي فالوفو بنسبة 91.3%.

الكلمات المفتاحية: السلوك القيادي والمهارات الإدارية الرئيسية في أداء المعلم.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu proses seorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat dimana ia hidup, proses sosial di mana orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol khususnya yang datang dari sekolah sehingga mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individual yang optimal untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik mengembangkan dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat,

Peran pendidikan adalah menyadarkan semua pihak yang berpartisipasi dalam pendidikan agar dapat menadari tentang keterkaitan pertumbuhan dan perkembangan dengan perubahan masyarakat. Dalam kaitannya dengan manajemen lembaga pendidikan atau sekolah, tujuan pendidikan itu dicapai dengan melibatkan banyak orang secara bersama-sama. Agar pencapaian tujuan teratur maka disusunlah struktur organisasi lembaga yang masing-masing unit dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sebagaimana umumnya manajemen, peran pimpinan sangat menentukan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi formal maupun non formal memiliki peranan sangat penting. Membahas mengenai kepemimpinan berarti membahas mengenai organisasi. Organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya seorang pemimpin. Dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya. Namun, di dalam pemahaman sehari-hari sering kali terjadi tumpang tindih antara penggunaan istilah pemimpin dan manajer. Rivai dan Mulyadi mengemukakan bahwa biasanya seseorang yang memiliki fungsi sebagai pemimpin dan kadangkala lebih tampil sebagai manajer, begitupun sebaliknya seorang manajer menjalankan fungsi dan kemampuan sebagai pemimpin¹. Pengaruh kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru dalam mengemukakan bahwa guru memiliki peran yang penting, merupakan posisi yang strategis dan bertanggung jawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu dan pengetahuan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Wahjosumidjo mengemukakan bahwa dalam rangka peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah, ada beberapa cara yang dapat dilakukan, yaitu seleksi dan pengangkatan, serta program pendidikan dan pelatihan². Salah satu usaha pemerintah menciptakan kinerja guru yang dapat dikategorikan baik, yaitu

¹Veithzal Rivai dan Dedhy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2012), h.1.

²Wahjosomidjo, *Kepemimpinan kepala sekolah*, (Jakarta: PT RajaGrafindp Persada, Ed. 1, Cet.2, 2001), h. 429.

diseleksi calon kandidat guru yang sesuai dengan syarat yang telah ditentukan. Kemudian ditempatkan yang selanjutnya diadakan latihan jabatan, baik sesudah menduduki jabatan ini maupun sebelum menduduki jabatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi. Maka dari itu, keterampilan manajerial kepala sekolah diperlukan dalam mengelola sumber daya manusianya,

Kompetensi yang dimiliki kepala sekolah harus memadai, paling tidak sesuai dengan UU Sisdiknas No. 13 Tahun 2007, esensi Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 adalah standar Guru. Dengan adanya peraturan ini, sangat membantu dan memberikan acuan bagian pengembangan Guru. Terutama pada pengembangan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, sehingga diharapkan dengan memiliki kepemimpinan dan keterampilan manajerial yang memadai melalui pendidikan dan pelatihan baik dalam jabatan maupun diluar jabatan yang pada akhirnya, kinerja guru akan bertambah baik yang berdampak baik pula pada keberhasilan sekolah tersebut.

Kepemimpinan dan keterampilan yang memperkaya jabatan pimpinannya, akan mempengaruhi kepemimpinan seseorang baik dari segi keterampilan dan kinerjanya. Perbaikan kinerja hanya dapat dilakukan dengan memperbaiki ilmu pengetahuan, keterampilan, maupun sikap pegawai terhadap kinerjanya. Dalam hal ini yaitu mengikuti kepemimpinan dan keterampilan. Begitu pun dengan Wahjosumidjo bahwa program pelatihan kepala sekolah dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para guru dalam melaksanakan tugas dan perannya, serta untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh para guru, dalam melaksanakan tugas-tugas pembinaan terhadap

program pengajaran, pembinaan kesiswaan, pembinaan staf, pembinaan sarana dan fasilitas sekolah, serta pembinaan hubungan kerja sama antar masyarakat dengan sekolah³.

Kepemimpinan kepala sekolah bukan hanya sekadar keterampilan yang dimiliki, melainkan juga interaksi dengan guru, staf serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kemampuan memahami kondisi yang seperti ini merupakan kemampuan yang sangat penting bagi kepala sekolah. Setelah mengikuti kepemimpinan dan keterampilan, guru sudah menduduki jabatannya dengan segala kemampuannya yang telah di uji atau melalui uji kompetensi. Diharapkan guru mempunyai kinerja yang optimal, dalam artian kinerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan sehingga tidak mengecewakan pemerintah, lembaga dan pimpinannya serta tidak mengecewakan stakeholder maupun masyarakat yang ada disekitarnya serta mengelola segala sumber daya yang terdapat dalam sekolah. Kepala sekolah dan guru juga penentu keberhasilan sekolah.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah diharapkan mampu memberikan dampak yang baik bagi kinerja guru. Kepala sekolah menjalin hubungan yang baik dengan warga sekolah. Begitupun dengan keterampilan manajerial kepala sekolah, dengan adanya keterampilan manajerial, diharapkan kepala sekolah mampu mengelola warga sekolah dengan tepat sehingga bekerja dengan baik dan mampu memberikan kinerja yang optimal.

³Wahjosumodjo, *Kepemimpinan kepala sekolah*, (Jakarta: PT RajaGrafind Persada, Ed. 1, Cet.2, 2001), h.399.

Peran penting kepala sekolah, kepala sekolah yang professional harus selalu kreatif dan produktif dalam melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. ⁴ Berdasarkan hasil observasi di SMP Negeri 8 Palopo perilaku kepemimpinan masih kurang, keterampilan manajerial di SMP Negeri 8 Palopo Kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo perlu ditingkatkan kembali.

Alasan memilih lokasi SMP Negeri 8 Palopo merupakan salah satu sekolah unggulan di Kota Palopo maka dari itu, perlu diketahui bagaimana perilaku kepemimpinan kepala sekolahnya serta keterampilan manajerialnya sehingga berdampak baik pada kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah deskripsi perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 8 Palopo?

⁴Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan, Edisi Revisi Kelima*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h. 4.

2. Bagaimanakah deskripsi keterampilan manajerial kepala sekolah di SMP Negeri 8 Palopo?

3. Bagaimanakah deskripsi kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo?

4. Adakah pengaruh kepemimpinan dan manajerial kepala sekolah terhadap kerja guru di SMP Negeri 8 Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dirangkai di atas maka adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 8 Palopo

2. Untuk mengetahui keterampilan manajerial kepala sekolah di SMP Negeri 8 Palopo

3. Untuk mengetahui kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo

4. Untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan dan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Untuk menambah dan mengembangkan teori tentang perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Pertimbangan bagi kepemimpinan kepala sekolah dalam menentukan langkah dan strategi peningkatan mutu pendidikan melalui perilaku kepemimpinan kepala sekolah.
- b. Sebagai acuan keterampilan manajerial yang bersangkutan dalam mengoptimalkan sumber daya guru untuk kemajuan kepemimpinan kepala sekolah.
- c. Bagi pembaca yaitu dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, dan untuk peneliti yaitu dengan adanya penelitian ini memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti, dan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna maka saran dan kritik dari pihak pembaca sangat dibutuhkan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berikut ini beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Paturusi Achmad yang berjudul kontribusi gaya kepemimpinan, keterampilan manajerial kepala sekolah dan kompensasi untuk kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan manajerial kepala sekolah, dan kompensasi guru untuk kinerja guru, secara langsung dan bersamaan. A bisa diandalkan kuesioner, dengan variabel di atas nilai alpha 0,69, dibagikan kepada 60 responden, mewakili populasi 149 guru pendidikan jasmani bersertifikasi sekolah dasar di Kabupaten Minahasa Tenggara, Indonesia. Data dianalisis menggunakan regresi sederhana dan berganda yang didahului oleh persyaratan asumsi uji.

Hasil penelitian ini adalah: (1) kontribusi positif gaya kepemimpinan sekolah terhadap kinerja guru; (2) positif kontribusi keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru; (3) kontribusi positif kompensasi untuk kinerja guru; dan (4) kontribusi positif simultan dari gaya kepemimpinan, keterampilan manajerial kepala sekolah, dan kompensasi guru untuk kinerja guru. Studi ini merekomendasikan untuk meningkatkan kinerja guru dengan

meningkatkan perhatian pada gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan kompensasi. 5

2. Penelitian Sokhi Huda yang berjudul pengaruh perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru (studi korelasi kausal eksploratif di SMK/STM “Sultan Agung 1” Tebing Tinggi, Kabupaten Tebing Tinggi) Penelitian ini bertujuan ingin mencari model hubungan kausal, dengan melakukan pengujian, apakah terdapat ”pengaruh langsung secara positif perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.” Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan jenis *ex post facto*, metode survei inferensial, dengan desain penelitian jalur. Dengan demikian, penelitian ini merupakan penelitian korelasi kausal eksploratif. Penelitian ini dilaksanakan terhadap sampel sebanyak 35 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling*. Data-data yang dihimpun dari responden adalah: (1) perilaku kepemimpinan kepala sekolah, (2) keterampilan manajerial kepala sekolah, (3) motivasi kerja guru, dan (4) kinerja guru. Semua data primer dihimpun dengan teknik angket. Sedangkan data-data sekunder dihimpun dengan teknik dokumenter, observasi, dan wawancara.

Hasil penelitian ini adalah: (1) tidak terdapat pengaruh langsung secara positif perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) terdapat pengaruh langsung secara positif keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, (3) terdapat pengaruh langsung secara positif motivasi kerja guru

5Paturusi Achmad *kontribusi gaya kepemimpinan, keterampilan manajerial kepala sekolah dan kompensasi untuk kinerja guru*, 2017. Vo. 6, No. 4 hal. 105. Diakses pada tanggal 29/07/2019 pada pukul 16:12.

terhadap kinerja guru, (4) terdapat pengaruh langsung secara positif perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, (5) terdapat pengaruh langsung secara positif ketrampilan manajerial kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, (6) perilaku kepemimpinan kepala sekolah, ketrampilan manajerial kepala sekolah, dan motivasi kerja guru⁶

3. Penelitian Sri setiyati (2014) yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul, (2) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru kinerja (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (4) pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah 753 guru guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Gunungkidul.

Hasil analisis data menunjukkan (1) terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru dengan persentase 42,2% (2) ada yang positif dan sangat signifikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan prosentase 18,22% (3) ada pengaruh positif dan sangat signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan prosentase 13,03% (4) ada positif dan pengaruh

⁶Sokhi huda, *perilaku perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMK/STM Sultan Agung 1Tebuireng Jombang*, 2010. diakses pada tanggal 29/07/2019 pada pukul 16:17.

budaya sekolah yang sangat signifikan terhadap kinerja guru dengan persentase 10,94%.⁷

4. Penelitian Ester manik, kamal bustomi (2011) yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Rancaekek Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kinerja Guru di SMPN 3 Rancaekek. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil seluruh populasi guru di SMP Negeri 3 Rancaekek. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, dengan jumlah responden 70 guru (populasi). Analisis hasil penelitian ini menggunakan analisis jalur.

Hasil dari penelitian ini adalah: Ikhtisar Kepemimpinan kepala sekolah mencapai skor rata-rata 3,92. Skor rata-rata konsisten dengan tabel kriteria interpretasi termasuk kategori baik. Tinjauan Budaya Organisasi, mencapai skor rata-rata 3,60. Skor rata-rata konsisten dengan kriteria interpretasi termasuk kategori baik. Tinjauan motivasi kerja untuk mencapai skor rata-rata 4,00. Skor rata-rata konsisten dengan kriteria interpretasi termasuk kategori baik. Gambaran kinerja guru, mencapai rata-rata 3,86. Skor rata-rata konsisten dengan kriteria interpretasi termasuk kategori baik. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 7,90%. Efek tidak langsung melalui Budaya Organisasi sebesar 2,50%, dan melalui motivasi kerja sebesar 12,50%. Dengan demikian pengaruhnya mencapai 22,90%. Pengaruh

⁷Sri setiyati *pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMKN Kabupaten Gunung Kidul*, 2014. diakses pada tanggal 29/07/2019 pada pukul 16:24.

Budaya Organisasi terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 3,00%. Efek tidak langsung melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 2,50%, dan melalui motivasi kerja sebesar 6,90%. Dengan demikian efek totalnya adalah 12,40%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 32,30%. Efek tidak langsung melalui kepemimpinan Kepala Sekolah di 12,50% dan dengan demikian efek dari total 51,70%. Pengaruh kepemimpinan sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Rancaekek secara simultan sebesar 87,00%. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan.⁸

5. Penelitian Titik handayani, aliyah A. Rasid (2015) yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMAN Wonosobo Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi terhadap Kinerja Guru SMA.

Penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Wonosobo. Ukuran sampel penelitian yang berjumlah 118 guru, dipilih berdasarkan teknik *proportional sampling*. Penyusunan instrumen dibuat dalam bentuk angket, dengan jawaban berskala 1-4, terdiri atas 54 butir. Butir instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data adalah yang memenuhi syarat analisis konstruk dan berstatus sah.

⁸Ester Manik dan Kamal Bustomi *pengaruh kepemimpinan kepala sekolah budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Rancaekek* 2011, Vol. 5 No. 2. Diakses pada tanggal 29/07/2019 pada pukul 16:42.

Reliabilitasnya dihitung dengan teknik alfa cronbach. Analisis data menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi ganda untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil penelitian membuktikan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru; , (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.⁹

Berikut ini peneliti menyajikan sejumlah penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah penelitian ini. Untuk pemahaman secara ringkas, hasil penelitian tinjauan pustaka peneliti sajikan dalam bentuk table dibawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang relevan

NO	Nama Penelitian dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Ket.
1.	Paturusi achmad, kontribusi gaya kepemimpinan, keterampilan manajerial kepala sekolah dan konpensasi untuk kinerja guru	Sama-sama menelaah keterampilan manajerial.	Pada penelitian sekarang terdapat 3 variabel.	
2.	Sokhi Huda, Pengaruh perilaku kepemimpinan dan keterampilan	Perilaku kepemimpinan dan	Pada penelitian terdahulu terdapat pada	

⁹Titik Handayani *pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMAN Wonosobo, 2015*. diakses pada tanggal 29/07/2019 pada pukul 16:46.

	manajerial kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMK/STM Sultan Agung 1 Tembuireng Jombang	keterampilan manajerial kepala sekolah.	motivasi kerja guru sedangkan penelitian sekarang hanya terdapat kinerja guru.
3.	Sri Setiyati, Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru.	Sama-sama memiliki 3 variabel.	Pada penelitian terdahulu terdapat motivasi kerja dan budaya sekolah.
4.	Ester Manik, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Rancaekek.	Sama-sama menelaah kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.	Pada penelitian terdahulu terdapat penelitian budaya organisasi dan motivasi kerja.
5.	Titik Handayani, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMAN Wonosobo.	Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.	Pada penelitian terdahulu terdapat motivasi guru dan budaya organisasi.

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini akan membahas tentang bagaimana deskripsi perilaku kepemimpinan kepala sekolah, bagaimana deskripsi keterampilan manajerial kepala sekolah, bagaimana deskripsi kerja guru, dan bagaimana pengaruh kepemimpinan dan manajerial kepala sekolah terhadap kerja guru di SMPN 8 Palopo.

B. Landasan Teori

1. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan merupakan proses yang menghubungkan aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan kearah pencapaian tujuan. Setiap kepala sekolah mempunyai cara dan kemampuan kompetensi yang berbeda-beda dalam menjalankan kepemimpinannya. Sebagaimana firman Allah Swt. Dalam QS. Al-Ahzab Ayat 21

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ

الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Terjemahnya:

“Sungguh telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan yang banyak mengingat Allah.”

Oleh sebab itu agar pemimpin bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya, seorang pemimpin harus mengetahui peran dan fungsinya sebagai pemimpin.

Perbedaannya tersebut pada tingkat pendidikan pemahaman terhadap bawahan, dan situasi yang dihadapinya. Dalam hal ini Sweeneyndan McFarlin berpendapat bahwa pendekatan kepemimpinan yang berpusat pada budaya/situasi mencoba untuk mencocokkan perilaku pemimpin dengan tuntutan budaya/situasi dalam rangka meningkatkan produktivitas sekolah. Kepemimpinan situasional menyarankan agar kepemimpinan sesuai dengan tingkat kematangan guru dan staf sekolah. Untuk meningkatkan produktivitas sekolah diperlukan kepemimpinan

yang mempunyai kompetensi kepemimpinan yang kuat yang merupakan faktor-faktor penentu kinerja guru.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah pemimpin sekolah yang bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan: penciptaan learning organization, penentuan arah program sekolah, melaksanakan program supervisi, menunjukkan sifat-sifat kepemimpinan, bertindak sebagai agen perubahan, melaksanakan motivasi bagi personil dengan strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru. Indikator-indikator untuk mengukur perilaku kepemimpinan kepala sekolah dikembangkan dari Peter Senge. Teori ini dijadikan sebagai indikator peneliti dalam mengukur perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Aspek penciptaan *learning organization* meliputi; (a) kemampuan memfasilitasi profesionalisme guru, (b) kemampuan memotivasi guru dan siswa, dan (c) kemampuan membina akhlak guru.
2. Aspek penentuan arah program sekolah meliputi; (a) kemampuan melakukan fungsi-fungsi manajemen sekolah, (b) kemampuan melakukan administrasi sekolah.
3. Aspek melaksanakan program supervise meliputi; (a) kemampuan melakukan supervisi klinis kepada guru, (b) kemampuan melakukan supervisei monitoring.
4. Aspek menunjukkan sifat-sifat kepemimpinan yang meliputi; (a) kemampuan keteladanan akhlak, (b) kemampuan teknis pemimpin.

5. Aspek bertindak sebagai agen perubahan yang meliputi; (a) kemampuan keteladanan instruksional, (b) kemampuan keteladanan kerja.
6. Aspek melaksanakan motivasi bagi personil dengan strategi untuk meningkatkan profesionalisme kerja evaluasi yang meliputi; (a) kemampuan memberi motivasi, (b) kemampuan melakukan kerja evaluasi.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dimanifestasikan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan pengelolaan kurikulum, metode, siswa, biaya/keuangan sekolah, pengelolaan sarana dan prasarana, pengelolaan tenaga kependidikan. Demikian, perilaku kepemimpinan kepala sekolah merupakan penentu keberhasilan produktivitas sekolah. Dalam kajian teoritis ini berfungsi sebagai pengayaan konsep tentang perilaku kepemimpinan.¹⁰ Adapun konsep perilaku kepemimpinan menurut Senge yaitu:

- a. Perilaku yang berorientasi pada tugas (*structure initiating*), yang meliputi; mengutamakan pencapaian utama, nilai pelaksanaan tugas bawahan, menetapkan batas-batas waktu pelaksanaan tugas, menetapkan standar tertentu terhadap tugas bawahan, memberi petunjuk kepada bawahan, melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas.
- b. Perilaku yang berorientasi pada hubungan manusia (*human realition*) yang meliputi; melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, bersikap bersahabat, membina hubungan kerja sama dengan baik, memberikan dukungan

¹⁰ M. Peter Senge, *The Fifth Discipline; the Art and Practice of the Learning Organization*, (New York: Doubleday—Dell Publishing Group Inc, 1990), h. 8-10.

terhadap bawahan, menghargai ide atau gagasan, memberikan kepercayaan kepada bawahan.¹¹

2. Keterampilan manajerial kepala sekolah

Keterampilan adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi pekerjaan dan hasilnya dapat diamati. Manajerial dalam dunia pendidikan adalah seseorang yang menjalankan aktivitas untuk memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.

Robert Katz mengemukakan, terdapat tiga macam keterampilan manajerial yang diperlukan oleh seorang manajer dalam mengelola sumber daya organisasi, yaitu; Keterampilan konseptual (*conceptual skill*), Keterampilan hubungan manusia (*human skill*), Keterampilan teknis (*technical skill*).¹² Dijelaskan oleh Pidarta (1989), bahwa keterampilan konseptual (*conceptual skill*) adalah keterampilan untuk memahami untuk kerjasama, memotivasi, dan memimpin, sedangkan keterampilan teknis adalah keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, dan perlengkapan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu.

Keterampilan-keterampilan manajerial diperlukan untuk melaksanakan tugas manajerial secara efektif, tetapi jenis keterampilan berbeda-beda menurut

¹¹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), h. 93.

¹² Robert Katz sebagaimana dikutip oleh Wahyudi *menjadi guru profesional*. Bandung : PT RemajaRosdakarya h.68 h. 68.

tingkatan manajer dalam organisasi. Dijelaskan oleh Winardi (1990),¹³ keterampilan teknis sangat penting artinya pada tingkatan manajemen lebih rendah. Sedangkan pada tingkatan yang lebih tinggi, keterampilan konseptual lebih diperlukan. Siagian (1992) menyatakan, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam jenjang kepemimpinan dalam suatu organisasi, keterampilan teknisnya semakin tidak dominan. Lebih lanjut dijelaskan oleh Siagian (1992), bahwa pada jenjang manajerial yang lebih tinggi, yaitu manajemen madya, kemampuan hubungan manusia semakindominan dibandingkan dengan keterampilan teknis

Sedangkan keterampilan manajerial kepala sekolah, sebagaimana dijelaskan oleh Wahyudi,¹⁴ adalah sebagai berikut, teori ini dijadikan sebagai indikator peneliti dalam mengukur keterampilan manajerial kepala sekolah:

1. Keterampilan konseptual kepala sekolah

Keterampilan konseptual kepala sekolah adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk melihat sekolah sebagai suatu keseluruhan, merencanakan perubahan, merancang tujuan sekolah, membuat penilaian secara tepat tentang efektifitas sekolah, dan mengkoordinasikan program secara harmonis.

¹³ Winardi, *Asas-asas Manajemen*. Bandung: mandar maju

¹⁴ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam organisasi pembelajar (Learning organization)* Bandung : Alfabeta, h. 69-76

Conceptual skill menurut Paul Hersey adalah “kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak unit kerja masing-masing ke dalam bidang operasi secara menyeluruh”. Kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak selaras dengan tujuan Organisasi secara menyeluruh dari pada hanya atas dasar tujuan dan kebutuhan kelompoknya sendiri.

Singkatnya, keterampilan konseptual merupakan kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan, masalah-masalah individu, kelompok-kelompok, unit-unit organisasi sebagai satu kesatuan yang saling berhubungan dalam suatu operasi organisasi dan bagaimana perubahan dari unit tertentu dapat mempengaruhi perubahan lain dalam organisasi. Dalam hal ini seorang manager harus mampu mendiagnosa dan menganalisis masalah.

Erni Tisnawati mengemukakan bahwa keahlian konseptual adalah keahlian berpikir secara abstrak, sistematis, termasuk didalamnya mendiagnosa dan menganalisis berbagai masalah dan situasi yang berbeda-beda, bahkan keahlian untuk memprediksi dimasa depan”.¹⁵

Dengan keterampilan konseptual berarti manager bekerja dengan ide-ide atau pikiran-pikiran (*working with think sor idias*) untuk mengembangkan gagasan strategi sebagai kunci pemecahan masalah dari tiap-tiap hambatan organisasi.

¹⁵Erni Tisnawati Sule Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana 2006) hal. 19

Para *manager* harus juga dapat berpikir analitik dan konseptual, berpikir analitik ialah seorang manager harus mampu mengurai sebuah problem dalam komponen-komponennya kemudian menganalisis komponen-komponen tersebut, setelah manager ia harus dapat mengajukan suatu pemecahan yang tepat⁶. Pemikiran konseptual seorang manager harus mampu memandang seluruh tugas yang ada dalam abstraksinya dan mampu menghubungkan dengan tugas-tugas lainnya.¹⁶

Implementasi dari *conceptual skill* tersebut diperlukan kerangka kerja yang sistematis agar tercapai tujuan yang maksimal. Adapun kerangka kerja konseptual dilakukan dengan system pengukuran kerja menjadi integral dalam keseluruhan proses manajemen.

Keterampilan konseptual ini mutlak diperlukan oleh manager karena salah satu fungsi manajerial adalah melakukan perencanaan. Kepala harus mampu melakukan proses perencanaan jangka panjang, baik perencanaan jangka pendek, menengah, maupun perencanaan jangka panjang, misalnya satu bulan hingga satu tahun. Menengah adalah perencanaan yang memerlukan waktu 2-5 tahun. Jangka panjang meliputi perencanaan sekitar 5-10 tahun. Proses perencanaan menjadi satu keterampilan yang penting mengingat yang baik merupakan setengah dari kesuksesan suatu pekerjaan, prinsip perencanaan yang baik akan selalu mengacu pada pertanyaan apa yang dilakukan (*what*) siapa yang melakukan (*who*) kapan

¹⁶J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana Predana Media Group 2007), hal, 7.

dilakukan (*when*) dimana dilakukan (*where*) dan bagaimana sesuatu (*how*) detail inilah yang akan menjadi kunci kesuksesan pekerjaan.

Robbins dan Coulter sebagaimana yang dikutip oleh Erni Tisnawati mendefinisikan perencanaan sebagai sebuah proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi, menentukan strategi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara menyeluruh, serta merukuskan system perencanaan yang menyeluruh untuk mengintegritaskan dan mengkoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi hingga mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa defrusi tentang *conceptual skill* tersebut dapat diambil pengertian bahwa keterampilan konsep sangat diperlukan oleh manager pendidikan guna menyusun visi, misi dan perencanaan untuk mutu pendidikan.

Untuk memiliki kemampuan keterampilan konsep kepala sekolah diharapkan selalu belajar dari pekerjaan sehari-hari terutama dari cara kerja para guru dan pegawai sekolah, melakukan observasi secara terencana tentang kegiatan-kegiatan manajemen, banyak membaca tentang hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan yang sedang dilaksanakan, memanfaatkan hasil-hasil penelitian orang lain, berpikir untuk masa yang akan datang dan merumuskan ide-ide yang dapat diuji cobakan. Tidak ada konsep yang siap pakai untuk diambil begitu saja diterapkan pada lembaga, melainkan konsep itu harus diciptakan dan dikreasikan terlebih dahulu.

2. Keterampilan hubungan manusia kepala sekolah

Hubungan manusia dalam organisasi pendidikan adalah kemampuan kepala sekolah untuk bekerjasama, berkomunikasi dengan personil sekolah dalam rangka menciptakan suasana saling percaya terhadap program sekolah dan dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan unjuk kerja guru. Keterampilan manusia pada hakekatnya kemampuan untuk mengadakan kontak hubungan kerja sama secara optimal kepada orang-orang yang diajak bekerja dengan memperhatikan kodratnya dan harkatnya sebagai manusia.¹⁷

Dalam keterampilan manusiawi, seorang manager harus memiliki kemampuan berinteraksi dengan berbagai macam manusia yang berbeda, hal ini mencakup: keterampilan memotivasi orang untuk bekerja, keterampilan mendengar orang lain, keterampilan berhubungan dengan orang lain.

Dalam berinteraksi seorang manager harus mempunyai keterampilan komunikasi. Komunikasi ini sangat diperlukan karena seorang manager memerlukan pertukaran ide, fakta dan pengalaman dengan orang lain. Menurut James AF Stoner yang dikutip oleh Amin Widjaja mengemukakan bahwa “komunikasi adalah sebagai suatu proses agar fungsi-fungsi manajemen (merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan) dapat dilaksanakan.”

¹⁷Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Rinika Cipta, 2004), hal, 217-218

Menurut laporan Perhimpunan manajemen Amerika (*America Management Assosiation*) sebagian besar daridua ratus manajer yang ikut serta dalam suatu survey menyetujui bahwa satu-satunya kemampuan yang paling penting bagi seorang eksklusif adalah kemampuannya bergaul baik dengan orang lain.

Pada lembaga pendidikan kepala madrasah sebagai *top manager* harus mau berinteraksi dan bekerja sama dengan baik dengan orang-orang sekitar baik intern madrasah (wakil kepala madrasah, guru, staf dan seluruh tenaga pendidik lainnya) dan juga ekstern madrasah (*steak holder*), komiter dan orang-orang yang berkompeten terhadap pendidikan).

Interaksi dengan bawahan diperlukan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dalam merealisasikan kebijakan manajer dapat termotivasi sehingga para bawahan dapat memanfaatkan potensinya secara optimal dalam bekerja demi kepentingan organisasi dan para anggotanya. Moral kerja para personalia sangat ditentukan oleh motivasi pemimpin, adapun keberhasilan manajer dan memotivasi bawahannya menurut pidarta bergantung kepada motivasi bawahan, motivasi yang dimiliki oleh masing-masing bawahan, hubungan manajer dengan para bawahan, dan efektifitas proses komunikasi.

Harus diakui bahwasanya tidak ada organisasi tanpa manusia sehingga demikian para manjer harus menegetahui bagaimana cara memotivasi, memimpin dan berkomunikasi dan perlu memahami hubungan antar perorangan dan perilaku kelompok-kelompok orang-orang.

Bila manajer memperhatikan motivasi para bawahan, kemudian mengarahkan perilaku moral kerja dan cara kerja mereka agar positif terhadap pekerjaan, maka manajer bertindak sebagai pemimpin. “pemimpin adalah seorang yang berkewajiban mempengaruhi sekelompok orang yang terorganisasi untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tujuan itu. Seorang kepala madrasah dikatakan berhasil dalam memimpin jika ia memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranannya sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.¹⁸ Tugas kepala madrasah sebagai manajer harus mampu mengadakan pengorganisaian secara baik dan tepat. Lembaga pendidikan mempunyai sumber daya yang cukup besar mulai sumber daya manusia yang terdiri dari guru, karyawan dan siswa, sumber daya keuangan hingga fisik dari gedung serta sarana dan prasarana yang dimiliki.

Kepala madrasah harus mampu menggunakan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dengan sebaik-baiknya sehingga seni mengelola sumber daya menjadi keterampilan yang tidak bias ditinggalkan. Dalam hal melaksanakan manajemen manusia, setiap manajer pasti akan mengalami problem-problem, benturan-benturan atau konflik yang terjadi, misalnya antar individu-individu, antar kelompok-kelompok, dan antar pihak bawahan dan sebagainya, dalam hal mana manajemen konflik merupakan pula salah satu kemampuan yang dituntut dari setiap manajer yang baik.

¹⁸Dede Rosyada. *Paradigma Pendidikan Demkratis Sebuah Pelibatan Masyarakat Dalam Menyelenggarakan Pendidikan*, (Jakarta: Predana Media, 2004) hal, 234.

Seorang selain mempunyai keterampilan secara konsep, seorang harus punya kecakapan hubungan dengan sesama yang baik, artinya orang-orang harus menyukainya. Berikut tip-tip dalam berkomunikasi yaitu: bersikap positif, tersenyum menunjukkan kepedulian kepada orang lain, menyimak secara aktif, menggunakan empati, menghargai keberhasilan orang lain, menggunakan penilaian sebelum memiliki semua informasi, berusaha tidak mengeluh, mempertimbangkan opini dan ide yang berbeda, menunjukkan selera humor yang baik.

Keterampilan manajerial terhadap para guru harus mencakup: menjalin komunikasi yang baik, memberikan penghargaan terhadap bawahan yang berprestasi, menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberi suri tauladan kepada bawahan, memberikan bimbingan dalam menyelesaikan tugas.

3. Keterampilan teknis kepala sekolah

keterampilan teknik “(*technical skill*) adalah segala yang berkaitan dengan informasi dan kemampuan (*skill*) khusus untuk pekerjaannya.¹⁹ Menurut Carver (19980), dalam bidang pendidikan, keterampilan teknis adalah kemampuan kepala sekolah dalam menanggapi dan memahami serta cakap dalam penggunaan metode-metode termasuk yang bukan pengajaran, yaitu pengetahuan keuangan, pelaporan, penjadwalan, dan pemeliharaan.

Keterampilan teknik sebagian besar perlu dikuasai oleh manajer terdepan berhadapan langsung dengan para petugas pendidikan terutama para pengajar.

¹⁹Jawwad, *Menjadi Manajer*, (Tebuireng Jombang, 2010. hal, 282.

Para manajer terdepan sekaligus sebagai supervisor, yang berkewajiban membina dan mengontrol kerja para pengajar. Manajer terdepan dalam suatu lembaga pendidikan tentunya adalah kepala madrasah.

Agar dapat membimbing dan mengontrol secara betul maka manajer (kepala madrasah) perlu paham akan teknik-teknik yang dipakai para tenaga kependidikan dalam memproses para siswa sejak mulai dari belajar dilembaga itu sampai mereka lulus. Teknik-teknik ini pada garis besarnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu: teknik yang berkaitan dengan proses belajar mengajar dan teknik ketatausahaan.

Pada kelompok teknik pertama antar lain mencakup teknik mengatur lingkungan belajar dan media pendidikan, menyusun bahan pelajaran. Mengatur suasana kelas, membimbing siswa belajar konseling, menyusun tugas-tugas berstruktur dan mandiri, cara alat ukuran cara menilai. Sedangkan kelompok teknik ketatausahaan mencakup ketatausahaan pengajaran, kesiswaan, kepegawaian atau personalia, perlengkapan.

Kemampuan teknik disini berarti kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Tahapan ini mengisyaratkan agar kepala madrasah membangun prosedur operasional lembaga pendidikan, memberi contoh bagaimana bekerja, membangun motivasi dan bekerja sama serta selalu melakukan koordinasi dengan berbagai elemen pendidikan. Pelaksanaan yang baik harus diimplementasikan secara sungguh-sungguh dan professional.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu. Wujud dari kinerja guru direalisasikan oleh kompetensi-kompetensi pedagogik (kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik), kompetensi kepribadian (kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik), kompetensi professional (kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam), dan kompetensi sosial (kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.²⁰ Sebagaimana firman Allah Swt. Dalam QS. Al-Hasyr Ayat 18

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَّاتَّقُوا

اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

²⁰ Undang-Undang No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 8.

Ayat ini menjadi bukti bahwa memandang kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Guru adalah figure teladan yang diikuti anak didik dalam menjadi cermin masyarakat.²¹ Oleh karena itu guru merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan harus berperan serta secara efektif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Berdasarkan pendapat sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa guru adalah sebuah jabatan yang memerlukan keahlian khusus, sehingga pekerjaannya tidak dapat digantikan oleh orang lain diluar bidang pendidikan dan setiap tindakannya dapat dijadikan teladan oleh anak didik dan masyarakat.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kompetensi professional yang dimaksud adalah kemampuan guru untuk menguasai masalah akademik yang sangat berkaitan dengan pelaksanaan proses belajar mengajar, sehingga kompetensi ini mutlak dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan persona, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk standar profesi guru.

²¹ Jamal Ma'mur Asmin, *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*, (Power Book, 2009, hlm 125.)

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa kompetensi professional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya:

1. Peran pemimpin dalam menyelesaikan harapan

Dalam hal ini, kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif secara individu menetapkan hubungan kepercayaan yang baik dan keyakinan dengan para guru. Seorang pemimpin seperti juga seorang Kepala Sekolah harus mampu menanamkan sikap professional dan kepribadian dalam keberhailan serta keberadaan yang baik dari masing-masing individu.²² Oleh karena itu, Kepala Sekolah memainkan peranan kunci dalam pembentukan harapan dan penerapan perubahan untuk melakukan peranan potensialnya secara penuh sebagai pemimpin.

2. Kualitas Pemimpin

Kualitas kepemimpinan yang mungkin dapat diusahakan dalam penyeleksian manger-manager dan dikembangkan dalam mempersiapkan manager bagi pelaksanaan tugas masa depan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan efektifitas pendidikan, guru harus memiliki kreatifitas karena kreatifitas dari langkah ang dikembangkan guru untuk mencapai tujuan pendidikan merupakan salah satu wujud keberhasilan guru.

²² Oemar Hamalik, *perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 51

Menurut Hamzah B. Uno kinerja guru dapat diukur melalui dimensi; (a) kualitas kerja, (b) kecepatan/ketetapan, (c) inisiatif, (d) kemampuan, dan (e) komunikasi, yang selanjutnya dimensi tersebut melahirkan indikator antara lain: (1) menguasai bahan, (2) mengelola proses belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media atau sumber belajar, (5) menguasai landasan pendidikan, (6) merencanakan program pengajaran, (7) memimpin kelas (8) mengelola interaksi belajar mengajar, (9) melakukan penilaian hasil belajar peserta siswa, (10) menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, (11) memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, (12) memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (13) memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.²³

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam hal ini guru dalam suatu sekolah dengan baik yang sesuai standar kriteria yang telah ditetapkan. Hasil kerja atau prestasi kerja dilihat dari kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran serta bertanggung jawab atas peserta didiknya dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik itu sendiri.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa guru dengan predikat professional memiliki 4 bidang kompetensi yaitu:

- a. Kompetensi pedagogik meliputi: 1) pemahaman terhadap peserta didik, dengan indikator esensial yakni: memahami peserta didik dengan memanfaatkan

²³Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, (Alfabeta) h. 93

prinsip-prinsip perkembangan kognitif dan kepribadian dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik; 2) perencanaan pembelajaran, dengan indikator esensi yakni: memahami landasan kependidikan, menerapkan teori pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, menentukan kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran yang kondusif; 3) pelaksanaan pembelajaran dengan indikator esensi yaitu: merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar peserta didik secara berkeseluruhan dengan berbagai metode, memeriksa atau menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan (*mastery learning*) dan memanfaatkan hasil pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum; 5) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, dengan indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi akademik. Dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.

- b. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, dan beribawa menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
- c. Kompetensi social adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sama pendidik dan tenaga kependidikan, serta masyarakat sekitar.

d. Kompetensi sosial adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.²⁴

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja atau penampilan kerja yang ditunjukkan guru di sekolah yang dapat dilihat melalui kualitas kerja, ketetapan dalam menyelesaikan tugas, berinisiatif, memiliki kemampuan dan mampu berkomunikasi dengan baik dan benar berdasarkan standar atau kriteria yang berlaku. Selain itu, kinerja guru dapat dilihat secara nyata dan dirasakan dan diakui oleh semua orang disekitarnya termasuk pimpinan, dalam hal ini Kepala Sekolah.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangat kompleks. Sutermeister dalam Sugiyono diantaranya adalah latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja, dan sebagainya.²⁵

Sedangkan menurut Cascio, kinerja guru merupakan prestasi atau pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh guru berdasarkan standard an ukuran

²⁴Sudarwan Danim, *Profesional dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 25

²⁵Sokhi Huda, *Perilaku Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK/STM Sultan Agung 1 Tebuireng Jombang*, 2010. diakses pada tanggal 29/07/2019 pada pukul 16:17.

penilaian yang telah ditetapkan. Standar dan alat ukur tersebut merupakan indikator untuk menentukan apakah seorang guru berkinerja tinggi, sedang, atau rendah. Berdasarkan sifat atau jenis pekerjaannya, standar tersebut berfungsi pula sebagai alat ukur pertanggungjawaban. Ada tiga faktor situasional yang mempengaruhi *job performance*. Ketiga faktor yang dimaksud adalah; *Abilities and skill* (kemampuan dan keterampilan), *Role perceptions* (persepsi peran), dan *effort or motivation* (usaha atau motivasi).²⁶

Berdasarkan pemaparan tersebut, kriteria dasar penilaian kinerja merupakan bahan dasar yang harus dimiliki oleh pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dan kemampuan melaksanakan (kompetensi) pegawai dapat diperoleh melalui pendidikan. Berkenaan dengan kompetensi, Wijaya dan Rusyan (1992) membagi kompetensi guru menjadi tiga komponen yaitu:

1. Kompetensi kepribadian guru dalam proses belajar mengajar meliputi; kedisiplinan guru, sikap adil, sikap terbuka, memberikan motivasi kepada siswa
2. Kompetensi profesional meliputi; mengelola program belajar mengajar, menguasai bahan ajar, menggunakan media dan sumber belajar, mengelola interaksi belajar mengajar, mengelola kelas, menyelenggarakan bimbingan, menilai prestasi untuk kepentingan pengajaran, melaksanakan penelitian sederhana, dan melaksanakan administrasi sekolah.

²⁶Wayne F. Cascio, *Managing Human Resource, Productivity, Quality of Work Life*, 5th ed., (New York: Mc Graw Hill, 1992), h. 76.

3. Kompetensi sosial meliputi; berkomunikasi dan berinteraksi dengan teman sejawat dalam peningkatan.

Selanjutnya untuk pengayaan kajian teoretis ini, Johnson (1974:6) mengemukakan, bahwa kompetensi seorang guru didukung oleh lima komponen, yaitu; komponen bahan pengajaran, komponen proses, komponen penyesuaian, komponen sikap, dan sebagai puncaknya adalah komponen kinerja. Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru pada saat memberikan pelajaran kepada peserta didik. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Johnson tersebut, maka aktualisasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya merupakan cerminan dari kinerja guru yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan belajar siswa. Dengan demikian, penilaian kinerja guru merupakan hal yang penting dan dapat dikatakan sebagai salah satu upaya mengoptimalkan perwujudan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya.²⁷

C. Kerangka Pikir

Rudiwan²⁸ mengemukakan, bahwa Kerangka berpikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi, dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau

²⁷Pendapat Johnson tersebut sebagaimana dikutip oleh Sumiati, “*Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah ...*”, dalam Riduwan, *Metode & Teknik*, h. 134.

²⁸Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Tesis*, (Bandung: Alfabeta, 2005), h.34-35.

konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Kerangka berpikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur piker peneliti serta keterkaitan anatrvariabel yang diteliti.

Penelitian ini pada dasarnya ingin mencari model hubungan kausal perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Pusat perhatian penelitian ini adalah variable kinerja guru. Variable ini ditelusuri oleh factor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu motivasi kerja guru, keterampilan manajerial kepala sekolah, dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah.

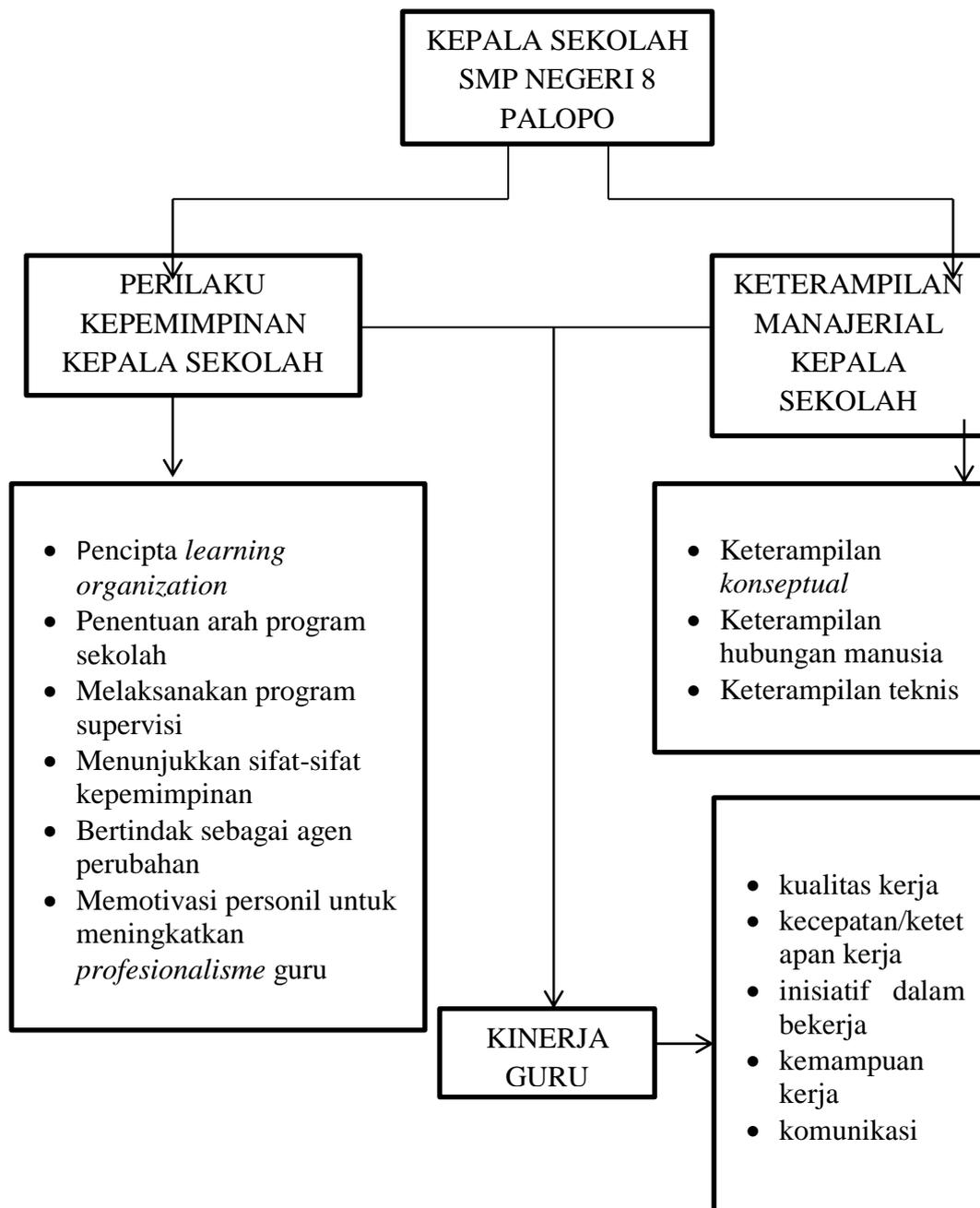
Kinerja guru adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh guru pada saat menjalankan tugas dan kewajibannya dalam bidang pengajaran berdasarkan rumusan variable dan indikator-indikator atau ukuran-ukuran kinerja guru yang dikembangkan dari kompetensi guru.

Salah satu bentuk yang dianggap paling efisien untuk menunjang kinerja guru adalah melalui motivasi kompetensi guru. Dengan motivasi ini, guru mempunyai semangat, baik dari dalam maupun dari luar, untuk menuangkan potensinya.²⁹

Motivasi kerja guru dan kinerja guru dipengaruhi oleh keterampilan manajerial dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Keterampilan manajerial kepala sekolah adalah keterampilan manajerial kepala sekolah adalah kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya organisasi berdasarkan kompetensi yang

²⁹Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 149-167.

ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan indikator-indikator; keterampilan konseptual, keterampilan hubungan manusia, dan keterampilan teknis yang dikembangkan dari Otto dan Shanders, Sutisna, Campbell sebagaimana dikutip oleh Stoops dan Jhonson, Oliva, dan Carver.



Gambar 3.1 kerangka pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.³⁰ Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis statistic untuk rumusan masalah 1 (satu) dan rumusan masalah 2 (dua).

1. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistiknya adalah :

$$H_0 : r_{yx_1x_2} \neq 0$$

$$H_1 : r_{yx_1x_2} = 0$$

Keterangan :

H_0 : Perilaku kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo.

H_1 : Perilaku kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo.

³⁰Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2010, h. 96.

BAB III

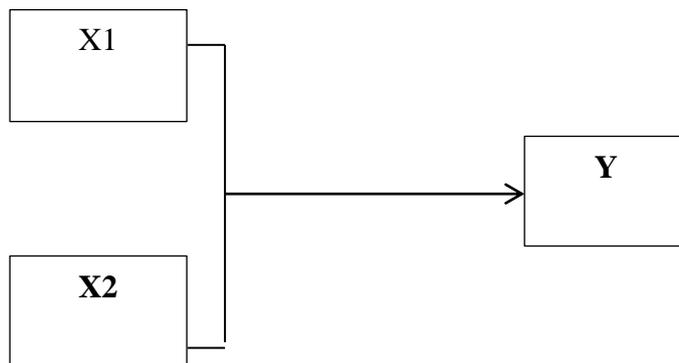
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post facto* asosiatif kausal yang struktural menggunakan alat bantu ilmu statistic bersifat inferensial dan deskriptif. Penelitian ini bersifat *ex-post facto* yang tergolong dalam tingkatan asosiatif dalam bentuk kausal karena penelitian ini tidak menggunakan perlakuan yang sifatnya manipulasi atau bentuk percobaan (eksperimen) terhadap variabel-variabel penelitian.

Karakteristik penelitian *ex-post facto* pada judul penelitian bahwa pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo, akan meneliti peristiwa yang telah terjadi sehingga data tentang perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru yang diperoleh akan membantu mengetahui factor penyebab yang memungkinkan terjadinya kinerja guru yang sesuai dengan harapan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka desain penelitian *ex-post facto* yang bersifat kuantitatif deskriptif yang menggunakan alat bantu ilmu statistik dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.2 Diagram Hubungan Kausal Variabel X_1, X_2 ke Y .

Keterangan:

X1 = Perilaku kepemimpinan kepala sekolah

X2 = Keterampilan Manajerial kepala sekolah

Y = Kinerja Guru

→ = Pengaruh

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 8 Palopo yang terletak jl.Agatis sekitaran kampus IAIN Palopo. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 22 Oktober sampai dengan 2 November 2020.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional berarti batasan masalah secara operasional, dengan menegaskan arti dari kostruk atau variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dari istilah teknis yang terdapat dalam judul proposal ini. Judul proposal ini

adalah Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo dengan pengertian sebagai berikut:

1. Perilaku kepemimpinan adalah pemimpin sekolah yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan untuk mengukur perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Adapun indikator-indikator perilaku kepemimpinan kepala sekolah yaitu sebagai berikut:
 - a. Aspek penciptaan *learning organization*
 - b. Aspek penentu arah program sekolah
 - c. Aspek melaksanakan program supervisi
 - d. Aspek menunjukkan sifat-sifat kepemimpinan
 - e. Aspek bertindak sebagai agen perubahan
 - f. Aspek melaksanakan motivasi bagi personil dengan strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru
2. Keterampilan manajerial kepala sekolah adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi pekerjaan dan hasilnya dapat diamati seseorang yang menjalankan aktivitas untuk memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun indikator-indikator keterampilan manajerial kepala sekolah yaitu sebagai berikut:
 - a. Keterampilan konseptual
 - b. Keterampilan hubungan manusia
 - c. Keterampilan teknis

3. Kinerja guru adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh guru pada saat menjalankan tugas dan kewajibannya dalam bidang pengajaran berdasarkan rumusan variabel dan indikator-indikator atau ukuran-ukuran kinerja guru yang dikembangkan dari kompetensi guru. Adapun indikator-indikator kinerja guru yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kecepatan/ketetapan kerja
- c. Inisiatif dalam bekerja
- d. Kemampuan kerja
- e. komunikasi

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah Guru SMP Negeri 8 Palopo tahun pelajaran 2019/2020 terdiri dari 53 guru baik guru PNS maupun guru honorer.

2. Sampel Penelitian

Untuk menentukan sampel penelitian, diperlukan teknik *sampling*. Teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel. Adapun dasar pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari anggota sampel sebanyak guru melalui teknik pengambilan sampel acak dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

berdasarkan jumlah populasi tersebut dengan tingkat kelonggaran ketidakteelitian ditetapkan sebesar $d = 0,1$ karena berdasarkan ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500, maka penentuan jumlah 100 sampel/responden ini sudah masuk dalam kriteria sehingga layak untuk diteliti.³¹ Maka dengan menggunakan rumus tersebut diperoleh sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{53}{53 (0,1 \times 0,1) + 1} \\ &= \frac{53}{1,53} \\ &= 35 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan populasi tersebut, diperoleh ukuran sampel penelitian yaitu 35 guru baik guru PNS maupun guru honorer.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket, dan dokumentasi, yang sebagian tidak terstruktur sebagai penunjang untuk kelengkapan analisis data penelitian.

1. Angket

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literature pada kajian teori. Dalam hal ini, teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang perilaku kepemimpinan dan

³¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif & Erendi*, (Bandung: Alfabeta), 2011, hal. 91.

keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo.

Berdasarkan penelitian ini, butir-butir instrumen angket yang disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap dan persepsi tentang variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Penggunaan skala likert pada setiap variabel yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). Pemberian bobot terhadap pernyataan positif dimulai dari 4,3,2,1 sedangkan pernyataan negative pemberian bobot dimulai dari 1,2,3,4.

2. Dokumentasi

Penelitian ini juga menggunakan teknik dokumentasi, untuk melengkapi data awal penelitian diperlukan pengumpulan data dengan teknik dokumentasi yang berkaitan dengan data tentang jumlah guru maupun piagam guru di SMP Negeri 8 Palopo dan beberapa aspek lain yang berkaitan dengan penyusunan proposal ini. Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/tulisan, sertifikat, undang-undang dan sebagainya.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.³² Secara spesifik semua fenomena ini disebut

³²Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* (Bandung: Alfabeta, 2006), h.147

variabel penelitian instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti yaitu Perilaku Kepemimpinan (X_1), Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X_2), dan Kinerja Guru (Y). dengan demikian jumlah variabel yang akan diteliti. Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data yang kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert untuk mengukur ketiga variabel penelitian.

Adapun skor yang digunakan dalam skala likert dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (diberi skor 4)
2. Setuju (diberi skor 3)
3. Kurang Setuju (diberi skor 2)
4. Tidak setuju (diberi skor 1)

G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

Sebelum angket dibagikan terlebih dahulu angket dilakukan uji validasi dan uji realibilitas. Adapun uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh tiga validator yang ahli dibidangnya. Tolak ukur dalam validitas isi yaitu kisi-kisi instrumen yang berisi pernyataan yang dijabarkan dalam bentuk pernyataan. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang pada skala likert 1-4 seperti berikut ini:

- Skor 1 : Tidak Setuju
 Skor 2 : Kurang Setuju
 Skor 3 : Setuju
 Skor 4 : Sangat Setuju

Tahap selanjutnya yaitu mengolah dan menganalisis instrumen angket yang sudah divalidasi dengan mempertimbangkan masukan dan saran-saran yang diberikan oleh validator. Adapun rumus yang digunakan dalam mengolah validitas data angket yaitu rumus statistik aikens sebagai berikut:

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

$$S = r - lo$$

r = skor yang diberikan oleh validator

lo = skor penilaian validitas terendah

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi.(Azwar, 2013)³³

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:³⁴

³³ Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013). h. 113.

³⁴ Hasilridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 81.

Tabel 3.1 : Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Valid
0,20 – 0,399	Tidak Valid
0,40 – 0,599	Kurang Valid
0,60 – 0,799	Valid
0,80 – 1,00	Sangat Valid

Sebelum lembar angket digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih 3 validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Validator Instrumen Penelitian

No.	Nama	Pekerjaan
1	Dr. Hilal Mahmud, M.M.	Dosen
2	Tasdin Tahrim, S.Pd. M.Pd.	Dosen
3	Nur Rahmah, M.Pd.	Dosen

Pada validitas isi digunakan rumus *Aiken's*, adapun dari validitas yang dilakukan oleh ketiga validator yaitu nilai V (*Aiken's*) pada angket perilaku kepemimpinan diperoleh dari rumus $V = \frac{6}{[3(4-1)]} = 0,77$ begitu pula dengan item

kontruksi dan seterusnya. Nilai koefisien Aiken's berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1(item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (valid). Nilai V (Aiken's) pada keterampilan manajerial kepala sekolah diperoleh dari rumus $V = \frac{6}{[3(4-1)]} = 0,77$ begitu pula dengan item kontruksi dan seterusnya. Nilai koefisien Aiken's berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1(item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (valid). Dan nilai V (Aiken's) pada angket kinerja guru diperoleh dari rumus $V = \frac{6}{[3(4-1)]} = 0,77$ begitu pula dengan item kontruksi dan seterusnya. Nilai koefisien Aiken's berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1(item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (valid).

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa instrumen tersebut dapat diketahui bahwa semua item pada variabel pendidikan dan latihan memiliki *corrected item-total correlation* $> r_{tabel}$ (0,60), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

Lebih lanjut, syarat lainnya yang juga penting bagi seorang peneliti adalah reliabilitas. Uji reliabilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penilaian beberapa ahli.

Untuk mencari reliabilitas item untuk angket digunakan rumus Croanbach's alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen.

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir.

σ_t^2 = Varians total.³⁵

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Ed. Revisi; Cet.III; Jakarta: Bumi Askara, 2002), h. 171

Tabel 3.6 : Interpretasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r < 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r < 0,80$	Tinggi
$0,40 < r < 0,60$	Cukup
$0,20 < r < 0,40$	Rendah
$0,00 < r < 0,20$	Sangat Rendah

Selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas untuk uji coba dengan menggunakan rumus *Alpha* diperoleh untuk angket Perilaku Kepemimpinan $r_{11} = 0,576$ jika dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh $r_{tabel} = 0,3961$. Oleh karena itu $r_{11} > r_{tabel}$ maka angket Perilaku Kepemimpinan dapat dinyatakan reliabel, Kemudian untuk uji coba angket Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah $r_{11} = 0,450$ jika dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh $r_{tabel} = 0,3961$. Oleh karena itu $r_{11} > r_{tabel}$ maka angket Keterampilan Manajerial dapat dinyatakan reliabel, dan untuk uji coba angket untuk penelitian kinerja guru $r_{11} = 0,672$ jika dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh $r_{tabel} = 0,3961$. Oleh karena itu $r_{11} > r_{tabel}$ maka angket Keterampilan Manajerial dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3.7 Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Validator	X1	X2	Y	Total Skor
Validator 1	18	18	18	54
Validator 2	24	24	24	72
Validator 3	18	18	18	54
S	3.464102	3.464102	3.464102	10.3923
s*2	6.928203	6.928203	6.928203	20.78461
Jumlah s*2	20.78460969			

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda. Untuk analisis data penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS for windows ver.22*.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat perilaku kepemimpinan dan keterampilan, kompetensi manajerial serta kinerja guru, digunakan kriteria yang disusun oleh suherman yang dikelompokkan sebagai berikut:³⁶

Tabel 3.8 Kriteria Pengkategorisasian Skor

Tingkat Perolehan Skor	Kategori
61-70	Kurang Baik
71-80	Cukup Baik
81-90	Baik
91-100	Sangat Baik

³⁶Suherman, dkk. "*Strategi Pelajaran Matematika Komputer*". (Bandung: FMIPA Universitas Pendidikan Indonesia, 2003). h. 20.

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diperlukan untuk populasi.³⁷ Adapun analisis statistik inferensial dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji asumsi klasik

Dalam regresi berganda, terdapat uji asumsi klasik yang harus dilakukan yang meliputi:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *software spss ver. 21*. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas apabila titik-titik mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

2) Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X_1) dan variabel terikat (X_2) dengan variabel (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X_1 dan X_2 diikuti dengan perubahan variabel Y .

Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan *software SPSS for windows ver. 21*. Apabila garis linear regression regresi terlihat dari kiri bawah ke kanan atas, berarti terjadi hubungan yang linear, dengan $R\text{-Square} > 0,05$.

³⁷Sugioyono, *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*, (cetakan 11; Bandung: Alfabeta, 2015), h. 209.

Sebaliknya, apabila garis *linear regression* terlihat datar dari kiri ke kanan, berarti tidak terjadi hubungan yang linear, dengan nilai *R-Square* $< 0,05$. Apabila akan melihat dari F_{tabel} maka, apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ berarti hubungan antara kedua variabel tidak linear.

3) Uji Homogenitas

Uji homogenitas perlu diuji agar yakin bahwa kelompok-kelompok yang membentuk sampel berasal dari populasi yang homogen interpretasi uji homogenitas yaitu jika nilai signifikansi (*Sig*) *Based on mean* > 0.05 maka data tersebut sama atau homogen.

4) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memahami persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui multikolinieritas atau tidak antara variabel bebas. Untuk mengetahui hubungan multikolinierita, diuji menggunakan *software SPSS for windows ver. 21.*, dapat diketahui melalui tabel *coefficient* pada kolom *collinearity statistics*. Apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan > 0.1 dan *VIF* menunjukkan < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan < 0.1 dan *VIF* menunjukkan > 10 , maka terjadi multikolinieritas.

b. Regresi linear Berganda

Penelitian ini menggunakan rumus Regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih.⁴⁸ Analisis regresi ganda adalah alat untuk

meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas X_1, X_2, \dots, X_i terhadap suatu variabel terikat Y). Persamaan regresi ganda dirumuskan sebagai berikut:³⁸

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 = variabel independen (perilaku kepemimpinan)

X_2 = variabel indenpenden (keterampilan manajerial kepala sekolah)

a = konstanta persamaan regresi

b_1 , dan b_2 = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada perubahan variabel indenpendent. Apabila (+) maka terjadi kenaikan dan apabila (-) maka terjadi penurunan.

c. Uji hipotesis (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat. Hasil uji F dilihat dalam table ANOVA dalam kolom sig. dengan kriteria:

³⁸Nanang Martono, *Statistik Sosial : Teori dan Aplikasi Program SPSS*. (Yogyakarta : Gava Media, 2010), hal. 272

1. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

d. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah.
- b. Jika Kd mendekati satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SMP Negeri 8 Palopo yang beralamat di jl. Dr. Ratulangi No. 66. Balandai Kec. Bara Kota Palopo dengan kode Nomor Statistik Sekolah (NSS): 201196201002 dan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSNS): 40307837 dengan status kepemilikan tanah/bangunan adalah milik pemerintah Kota Palopo dengan luas tanah 19.964m². Posisi geografis: -2.9705 lintang dan 120.1834 bujur.

SMP Negeri 8 Palopo berdiri pada tahun 1965 yang pada saat itu bernama Sekolah Tehnik Negeri (STN) yang dipimpin oleh bapak D.D Eppang sampai dengan tahun 1971, pada tahun 1971 sampai dengan tahun 1995 sekolah tersebut bernama Sekolah Tehnik Negeri yang dipimpin oleh Bapak Sulle Bani, pada tahun 1995 sampai tahun 1997 Sekolah Tehnik Negeri (STN) berubah menjadi SMP Negeri 9 Palopo yang pada masa itu dipimpin oleh Drs. Suprihono. Pada tahun 2000 sampai tahun 2003 dipimpin oleh Drs. Idrus, Kemudian pada tahun 2004 dipimpin oleh Drs. Rasman, Kemudian pada tahun 2004 sampai desember 2012 dipimpin oleh Abdul Muis, S.pd. Pada bulan desember 2012 sampai dengan juli 2013 dipimpin oleh Abdul Aris Lainring, S.pd., M.pd. Pada bulan juli 2013 sampai juli 2015 dipimpin oleh Andul Zamad S.pd., M.si, dan di bulan juli 2015 hingga sekarang SMP Negeri 8 Palopo dipimpin oleh Drs. H. Basri M, M.pd.

Visi dan Misi SMP Negeri 8 Palopo

Adapun visi dan misi SMP Negeri 8 Palopo yaitu :

Visi:

Unggul dalam prestasi yang bernafaskan keagamaan

Misi:

- 1) Melaksanakan pengembangan system pembelajaran intentif
- 2) Melaksanakan pengembangan rencana program pembelajaran
- 3) Melaksanakan pengembangan system penilaian
- 4) Melaksanakan pengembangan SKBM
- 5) Melaksanakan pengembangan kurikulum muatan local
- 6) Melaksanakaan professional guru
- 7) Melaksanakan pembelajaran dengan pendekatan CTL
- 8) Melaksanakan bimbingan belajar yang intensif
- 9) Melaksanakan peningkatan sarana pendidikan
- 10) Melaksanakan peningkatan prasarana pendidikan
- 11) Melaksanakan kegiatan remedial
- 12) Melaksanakan pengembangan kelembagaan
- 13) Melaksanakan pengembangan manajemen sekolah
- 14) Melaksanakan peningkatan penggalangan peran serta masyarakat dalam pembiayaan pendidikan
- 15) Melaksankan pembiayaan olahraga
- 16) Melaksanakan pembinaan kerohanian

17) Melaksanakan penegakan peraturan-peraturan dalam lingkungan sekolah

18) Melaksanakan pengembangan perangkat penilaian

19) Melaksanakan pengembangan kurikulum.

a. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah orang atau atau kelompok dalam bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Kelengkapan suatu sarana dan prasarana selain sebagai suatu kebutuhan dalam meningkatkan kualitas alumninya, dan akan menambah persentasi sekolah dimana orang tua peserta didik dapat melanjutkan studi keperguruan tinggi. Proses belajar mengajar tidak maksimal jika tanpa dukungan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai.

Sarana dan prasarana yang dimaksudkan yaitu segala fasilitas yang digunakan dalam pembelajaran di dalam lembaga tersebut sebagai pendukung dalam pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu. Sarana dan prasaran berfungsi untuk membantu dalam proses pembelajaran SMP Negeri 8 Palopo khususnya pada saat proses belajar mengajar di dalam kelas, serta sarana yang lengkap akan menjamin tercapainya tujuan pembelajaran.

b. Keadaan Guru

Guru atau pendidik adalah salah satu komponen pendidikan yang harus ada dalam lembaga pendidikan. Dalam hal ini guru sangat memegang peranan penting dalam pengembangan pendidikan, karena secara operasional guru adalah pengelola proses belajar mengajar di kelas. Guru sering diartikan sebagai seorang

yang bertanggung jawab terhadap pengembangan siswa dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi (fitra) siswa baik potensi kognitif, potensi afektif dan potensi psikomotorik. Guru adalah mereka yang bekerja di sekolah atau madrasah, mengajar, membimbing, melatih para siswa agar memiliki kemampuan dan keterampilan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, juga dapat menajalani kehidupannya dengan baik.

Guru adalah tokoh ideal, pembawa norma dan nilai-nilai kehidupan masyarakat dan sekaligus pembawa motivasi bagi peserta didik dalam kehidupan ilmu pengetahuan. Keberhasilan atau bermutu atau tidaknya suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh guru.

c. Keadaan siswa

Pada tahun 2020 peserta didik di SMP Negeri 8 Palopo berjumlah 836 orang peserta didik. Di kelas VII terdiri dari Sembilan kelas dan 285 peserta didik, kelas VIII terdiri dari Sembilan kelas dan 278 peserta didik dan kelas IX terdiri dari Sembilan kelas dan 273 peserta didik. Pada tahun ajaran ini system kurikulum yang digunakan adalah kurikulum 2013 (K13).

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden.

a. Deskripsi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X1) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata adalah 66, dan varians sebesar 31, dengan standar deviasi sebesar 5, dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 15, skor terendah 60, dan skor tertinggi 75. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 :
Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Perilaku Kepemimpinan Statistik Nilai Statistik

Ukuran Sampel	35
Rata-rata	66
Median	65
Std. Deviation	5
Variance	31
Range	15
Minimum	60
Maximum	75

Jika skor perilaku kepemimpinan dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase perilaku kepemimpinan. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas. Jadi, skor perilaku kepemimpinan dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan

interpretasi secara kualitatif. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase perilaku kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 :
Perolehan Persentase Kategorisasi
Perilaku Kepemimpinan

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	26	74%
71-80	Cukup Baik	9	26%
81-90	Baik	0	0%
91-100	Sangat Baik	0	0%
Jumlah		35	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel perilaku kepemimpinan yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepala SMP Negeri 8 Palopo yang mengikuti perilaku kepemimpinan pada kategori kurang baik diperoleh persentase 74% dengan frekuensi sampel 26 orang. Sedangkan perilaku kepemimpinan pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 26% dengan frekuensi sampel 9 orang, perilaku kepemimpinan pada kategori baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0 dan perilaku kepemimpinan pada kategori sangat baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0.

Berdasarkan Tabel 4.1 dan 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan pada SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori kurang baik dengan frekuensi sampel 35 orang dan hasil persentase 74%. Adapun skor rata-

rata yaitu 66. Tingginya hasil presentase perilaku kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Untuk melihat hasil dari variabel perilaku kepemimpinan, peneliti melakukan perbandingan untuk setiap indikator yang terdapat pada variabel perilaku kepemimpinan. Adapun indikator dari variabel perilaku kepemimpinan yaitu indikator penciptaan *learning organization*, penentuan arah program sekolah, melaksanakan program *supervise*, menunjukkan sifat-sifat kepemimpinan, bertindak sebagai agen perubahan, dan memotivasi personil untuk meningkatkan profesionalisme guru.

b. Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel keterampilan manajerial kepala sekolah(X2) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor keterampilan manajerial kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata adalah 90 dan varians sebesar 106, dengan standar deviasi sebesar 10, dan median sebesar 95, dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 25, skor terendah 75 dan skor tertinggi 100. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 :

Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Keterampilan Manajerial kepala sekolah

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	35
Rata-rata	90
Median	95
Std. Deviation	10

Variance	106
Range	25
Minimum	75
Maximum	100

Jika skor keterampilan manajerial kepala sekolah dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentase keterampilan manajerial kepala sekolah. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas. Jadi, skor keterampilan manajerial kepala sekolah dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase keterampilan manajerial kepala sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 :

**Perolehan Persentase Kategorisasi
Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah**

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	0	0%
71-80	Cukup Baik	9	26%
81-90	Baik	4	11%
91-100	Sangat Baik	22	63%
Jumlah		35	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel keterampilan manajerial kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepala SMP Negeri 8 Palopo yang memiliki keterampilan manajerial kepala sekolah pada kategori Kurang Baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0. Sedangkan kompetensi manajerial pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 26% dengan frekuensi sampel 9 orang, keterampilan manajerial kepala sekolah pada kategori baik diperoleh persentase 11% karena frekuensi sampel 4 orang dan keterampilan manajerial kepala sekolah pada kategori sangat baik diperoleh persentase 63% karena frekuensi sampel 22 orang.

Berdasarkan Tabel 4.3 dan 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah pada SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori sangat baik 22 orang dengan persentase 63%. Adapun skor rata-rata yaitu 90. Tingginya hasil persentase keterampilan manajerial kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Untuk melihat hasil dari variabel keterampilan manajerial kepala sekolah, peneliti melakukan perbandingan untuk setiap indikator yang terdapat pada variabel keterampilan manajerial kepala sekolah. Adapun indikator dari variabel keterampilan manajerial kepala sekolah yaitu indikator menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan, memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah

secara optimal, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif,

Selanjutnya kemampuan menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah, mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik, mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional, mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien, mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah madrasah, mengelola unit layanan khusus sekolah/ madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah, mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan, memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah dan melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah. Berikut ini diagram perbandingan indikator pada variabel keterampilan manajerial kepala sekolah.

statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 :
Perolehan Persentase Kategorisasi
Kinerja guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	0	0%
71-80	Cukup Baik	9	26%
81-90	Baik	14	40%
91-100	Sangat Baik	12	34%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepala SMP Negeri 8 Palopo yang memiliki kinerja guru pada kategori Kurang Baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0. Sedangkan kinerja guru pada ketegori cukup baik diperoleh persentase sebesar 26% dengan frekuensi sampel 9 orang, kinerja guru pada kategori baik diperoleh persentase 40% karena frekuensi sampel 14 orang dan kinerja kepala sekolah pada kategori sangat baik diperoleh persentase 34% karena frekuensi sampel 12 orang.

Berdasarkan Tabel 4.5 dan 4.6 di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru pada SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori cukup baik dengan frekuensi sampel 14 orang dan hasil persentase 40%. Adapun skor rata-rata yaitu 87 Tingginya hasil persentase kinerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Untuk melihat hasil dari variabel kinerja guru, peneliti melakukan perbandingan untuk setiap indikator yang terdapat pada variabel kinerja guru. Adapun indikator dari variabel kinerja guru yaitu indikator kepribadian dan sosial, indikator kepemimpinan pembelajaran, indikator pengembangan sekolah, indikator manajemen sumber daya sekolah, indikator kewirausahaan dan indikator supervisi pembelajaran.

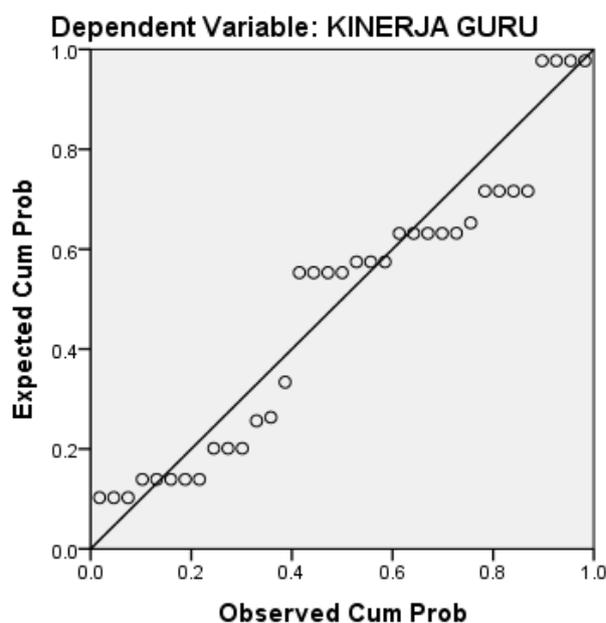
2. Uji Analisis Statistik Inferensial

a. Uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan salah satu uji persyaratan analisis data dengan tujuan untuk mengetahui distribusi data dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas data dari Perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru digunakan pengolahan data melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) ver 22 *for windows*.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Regression Standardied Residual Dependent Veriabel : Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, uji normalitas data dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test* dapat dikemukakan bahwa *lilliefors significance correction* dari titik-titik perilaku kepemimpinan mengikuti garis diagonal yang berarti bahwa model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear secara signifikan antara variabel penelitian. Uji linearitas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi. Pengujiannya dapat dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Ver. 22 for windows dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel penelitian dikatakan saling mempunyai hubungan yang linear bila kurang dari 0,05. Adapun

hasil analisis tabel *test for linearity* menunjukkan signifikansi uji linearitas dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 4.7 Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandar dized	(Combined)	2358.124	14	309.332	4.564	.000
Residual *	Between Groups	2134.243	2	2134.243	39.256	.000
Unstandar dized	Deviation from Linearity	365.349	11	34.679	1.124	.367
Predicted Value	Within Groups	1476.640	32	44.23		
	Total	2341.515	45			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel Anova di atas, diketahui bahwa nilai sig. *Deviation From Linearity* sebesar 0,439. Karena sig. 0,367 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada dampak linear secara signifikan pada variabel tersebut.

3. Uji homogenitas

Uji homogenitas perlu di uji agar yakin bahwa kelompok-kelompok yang membentuk sampel berasal dari populasi yang homogen. Interpretasi uji homogenitas yaitu jika nilai signifikansi (Sig) *Based on mean* > 0.05 maka data tersebut sama atau homogen.

Tabel 4.8 Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
PERILAKU KEPEMIMPINAN	55.457	6	28	.006
KETERAMPILAN MANAJERIAL	192896776802 80700.000	6	28	.024

Berdasarkan tabel tersebut maka nilai signifikan $0.06 > 0.05$ ini berarti bahwa data tersebut homogeny.

4. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk memahami persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui multikolinieritas atau tidak antara variabel bebas. Untuk mengetahui hubungan multikolinieritas, diuji menggunakan *software SPSS for windows ver. 22*, dapat diketahui melalui tabel *coefficients* pada kolom *collinearity statistics*. Apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan > 0.1 dan *VIF* menunjukkan < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan < 0.1 dan *VIF* menunjukkan > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji pariasi masing-masing

variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas outputnya tampak pada tabel.

**Tabel 4.9 Uji Multikolonieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	F	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	40.892	5.271		7.757	.000		
PERILAKU KEPEMIMPINAN KETERAMPILAN MANAJERIAL	536	.096	.358	5.607	.000	.665	1.504
	.903	.052	1.117	17.506	.000	.665	1.504

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Regresi linear Berganda

Uji simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y), pada uji ini variabel independen (X_1 dan X_2) dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) ketika nilai signifikansi < 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, sebaliknya tidak terdapat pengaruh ketika nilai

signifikansi $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$. Adapun rumus untuk mencari F_{tabel} sebagai berikut: $F_{tabel} = (K; N-K)$ jadi F_{tabel} pada penelitian ini ialah: $F_{tabel} = (3 : 35) = 0,09$.

Ket : N= Jumlah sampel

K= Jumlah variabel X

Untuk melihat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru, digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS ver. 20*, hasil seperti termuat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	F	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.892	5.271		7.757	.000	
	PERILAKU KEPEMIMPINAN KETERAMPILAN MANAJERIAL	.536	.096	.358	5.607	.000	.665 1.504
		.903	.052	1.117	17.506	.000	.665 1.504

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Dari data yang terlihat pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta regresi linear berganda 40,892, nilai koefisien regresi variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah 0,536, nilai koefisien regresi keterampilan manajerial 0,903. Dengan mengacu pada rumus persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$, maka dapat dibentuk persamaan regresinya yaitu: $Y = 40,802 + 0,536.X_1 + 0,903.X_2$ menunjukkan peningkatan satu poin atas perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan keterampilan manajerial secara bersama-sama maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 40.892.

c. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Selanjutnya untuk mengukur tingkat nyata pengaruh variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan keterampilan manajerial secara bersama-sama terhadap kinerja guru dilakukan uji F. Pada uji ini ada satu perumusan hipotesis yaitu $H_a =$ terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan keterampilan manajerial terhadap kinerja guru. Hasil uji simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel anova berikut ini:

Tabel 4.11 Anova Uji Regresi Linear Berganda
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2154.475	2	1077.237	168.649	.000 ^b
	Residual	204.398	32	6.387		
	Total	2358.873	34			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN MANAJERIAL, PERILAKU KEPEMIMPINAN

Berdasarkan output tersebut diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung}

sebesar $168.649 > F_{\text{tabel}} 0.09$ sehingga terdapat dampak antara variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y .

d. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X_1, X_2 , terhadap Y . Pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12 Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.913	.908	2.527

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN MANAJERIAL, PERILAKU KEPEMIMPINAN
berdasarkan tabel 5.2 diperoleh nilai koefisien determinasi atau R Square = 0,908.

Agar mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopodapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,908 \times 100\% \\ &= 91,3\% \end{aligned}$$

Artinya pengaruh perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 91,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

1. Deskripsi Perilaku Kepemimpinan di SMP Negeri 8 Palopo

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada SMP Negeri 8 Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas isi diperoleh 26 item pertanyaan angket yang valid untuk diberikan kepada 36 responden yang berasal dari kepala sekolah pada SMP Negeri 8 Palopo. Berdasarkan penyebaran angket 35 responden tersebut, dapat diketahui bahwa perilaku kepemimpinan dikatakan kurang baik dengan frekuensi sampel 26 orang dan hasil presentase 74%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 66.

Perilaku kepemimpinan merupakan pemimpin sekolah yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan: penciptaan learning organization, penentuan arah program sekolah, melaksanakan program supervise, menunjukkan sifat-sifat kepemimpinan, bertindak sebagai agen perubahan, melaksanakan motivasi bagi personil dengan strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Perilaku kepemimpinan sekolah dalam penelitian ini adalah kemampuan dan kesiapan kepala sekolah dalam menggerakkan dan mempengaruhi guru untuk mencapai tujuan sekolah. Aspek-aspek yang diukur dalam perilaku kepemimpinan kepala sekolah meliputi: (1) Perilaku yang berorientasi pada tugas (initiating structure), meliputi: (a) mengutamakan pencapaian tujuan, (b) menilai pelaksanaan tugas bawahan, (c) menetapkan batas-batas waktu pelaksanaan tugas, (d) menetapkan standar tertentu terhadap tugas bawahan, (e) memberi petunjuk kepada bawahan, dan (f) melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas, (g) menugaskan pekerjaan secara kelompok/individu. (2) Perilaku yang berorientasi

pada pertimbangan (Consideration), meliputi: (a) melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, (b) bersikap bersahabat, (c) membina hubungan kerjasama, (d) memberi dukungan terhadap bawahan, (e) menghargai ide atau gagasan, (f) memberi kepercayaan kepada bawahan, (g) memberi contoh perilaku yang baik, dan (h) mengakui keberhasilan dan kontribusi bawahan.³⁹

2. Deskripsi keterampilan Manajerial Kepala Sekolah di SMP Negeri 8 Palopo

Berdasarkan hasil uji validitas isi diperoleh 16 item pertanyaan angket yang valid untuk diberikan kepada 35 responden yang berasal dari kepala sekolah pada SMP Negeri 8 Palopo. Berdasarkan penyebaran angket kepada 35 responden, dapat diketahui bahwa kompetensi manajerial dikatakan sangat baik dengan presentase 63%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 90.

Keterampilan adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi pekerjaan dan hasilnya dapat di amati. Manajerial dalam dunia pendidikan adalah seseorang yang menjalankan aktivitas untuk memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Keterampilan manajerial adalah kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya organisasi berdasarkan kompetensi yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁴⁰

Manajemen berdasarkan keterampilan manajerial yang dibutuhkan yaitu: Manajer Puncak (*Top manager*) disyaratkan (diharapkan) memiliki dan

³⁹Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2011)

⁴⁰Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, h. 67-68.

menangani keahlian konseptual/strategis lebih banyak, sedikit keahlian teknis, dan keahlian hubungan kemanusiaan yang sama dengan *middle manager* (manajer menengah) dan *lower manager* (Manajer lini) strategis yang seimbang dengan keahlian teknis, dan keahlian hubungan kemanusiaan yang sama dengan *top manager* dan *lower manager* disyaratkan (diharapkan) memiliki dan menangani keahlian teknis, dan keahlian hubungan kemanusiaan yang sama dengan *middle manager* dan *top manager*.⁴¹

Sekolah merupakan organisasi yang bersifat kompleks karena memiliki berbagai dimensi yang saling berhubungan dalam suatu system organisas. Dalam satuan pendidikan terdiri dari idividu-individu yang memiliki karakteristik berbeda sehingga dalam kondisi seperti sekolah ini memerlukan pemimpin yang dapat berperan aktif dalam mendukung tumbuh dan berkembangnya organisasi. Adapun peranan kepala sekolah ialah untuk mengatur dan mengorganisasikan bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kompetensinya sehingga dalam proses ini kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajerial. Hal ini didukung oleh pernyataan Chaplin yang dikutip oleh Sagala, mengemukakan kemampuan (*competence*) adalah kelayakan untuk melaksanakan tugas, keadaan mental memberikan kualifikasi untuk berwenang dan bertanggung jawab atas tindakan atau perbuatannya.⁴²

⁴¹Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, h. 69.

⁴²Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung:Alfabeta, 2009), h. 124-125.

Keterampilan manajerial merupakan kemampuan dalam mengelola dan mendayagunakan segala sumber daya yang ada secara optimal. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial mampu mengalokasikan serta mengelola sumber daya sekolah dengan baik. Lembaga pendidikan atau sekolah memiliki banyak hal yang harus dikelola dengan baik. Pengelolaan sekolah yang baik dikelola oleh pengelola yang paham dan memiliki kemampuan dalam mengelola sekolah. Karena sekolah terdiri dari berbagai macam aspek, banyak hal yang harus di atu, baik itu sumber dayanya, sumber daya manusianya dan lain sebagainya. Maka dari itu kemampuan manajerial sangat dibutuhkan oleh kepala sekolah dalam mengelola sekolah untuk tujuan sekolah tersebut. Sejalan dengan Aziz dkk, efesiensi dalam manajemen keterampilan padaakhirnya akan menghasilkan pencapaian tugas yang berhasil dan efisien standar kinerja yang baik.⁴³

3. Deskripsi Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada SMP Negeri 8 Palopo dengan penyebaran angket yang telah di uji validitas isi diperoleh 17 pernyataan yang valid untuk diberikan pada 35 responden yang berasal dari kepala sekolah pada SMP Negeri 8 Palopo. Berdasarkan penyebaran angket kepada 35 responden tersebut, dapat diketahui bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah dikatakan baik dengan frekuensi sampel 14 orang dan hasil presentase 40%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 87.

⁴³Aziz. Moh Ali, dkk. *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat: Paradigma Aksi. Metodologi.* (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005).

Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu. Guru merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan yang memerlukan keahlian khusus, sehingga pekerjaannya tidak dapat digantikan oleh orang lain diluar bidang pendidikan, harus berperan serta secara efektif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga professional dan menjadi cermin masyarakat.

Kinerja guru secara garis besar adalah aktivitas guru yang dilakukan dalam rangka membimbing, mendidik, mengajar, dan melakukan transfer *Knowledge* kepada anak didik sesuai dengan kemampuan keprofesionalan yang dimilikinya dan hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pimpinan lembaga pendidikan terutama kepala sekolah.⁴⁴

Terdapat tiga aspek yang harus dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugasnya, yaitu menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan penilaian hasil belajar. Menyusun rencana pembelajaran bertujuan untuk menghasilkan proses belajar mengajar, untuk itu untuk seorang guru harus mampu menyusun rencana pembelajaran seperti menyusun RPP, menguasai metode, model, dan strategi pembelajaran. Dalam melaksanakan pembelajaran seorang guru harus mampu menciptakan suasana kondusif saat mengajar, mampu menguasai media pembelajaran serta guru honorer harus mampu mengelola proses pembelajaran agar pelaksanaan pembelajaran sesuai.

4. Pengaruh perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Ngeri 8 Palopo

⁴⁴Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), h. 23-25.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan adapun pengaruh perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo di dukung oleh koefisien determinasi 0.913 dengan presentase 91,3%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada analisis data tersebut di atas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $168.649 > F_{tabel}$ 0,09 sehingga terdapat dampak antara variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y, maka dapat diinprestasikan, kinerja guru secara bersama-sama dipengaruhi oleh faktor-faktor perilaku kepemimpinan kepala sekolah, keterampilan manajerial kepala sekolah, dan kinerja guru. Diantara ketiga faktor tersebut yang paling besar pengaruhnya secara tidak langsung terhadap kinerja guru adalah perilaku kepemimpinan maka perilaku kepemimpinan tersebut berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru. Selain itu kinerja guru dipengaruhi juga secara tidak langsung oleh faktor keterampilan manajerial kepala sekolah. Dengan demikian jika jika keterampilan manajerial kepala sekolah tidak dapat berpengaruh maka keterampilan manajerial tersebut berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru.

Variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X1) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata adalah 66, dan varians sebesar 31, dengan standar deviasi sebesar 5, dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 15, skor terendah 60, dan skor tertinggi 75. Jika skor perilaku kepemimpinan

dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase perilaku kepemimpinan. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas. Jadi, skor perilaku kepemimpinan dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.

Dapat dikemukakan hasil angket pada variabel perilaku kepemimpinan yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepala SMP Negeri 8 Palopo yang mengikuti perilaku kepemimpinan pada kategori kurang baik diperoleh persentase 74% dengan frekuensi sampel 26 orang. Sedangkan perilaku kepemimpinan pada ketegori cukup baik diperoleh persentase sebesar 26% dengan frekuensi sampel 9 orang, perilaku kepemimpinan pada kategori baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0 dan perilaku kepemimpinan pada kategori sangat baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0.

Dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan pada SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori kurang baik dengan frekuensi sampel 35 orang dan hasil persentase 74%. Adapun skor rata-rata yaitu 66. Tingginya hasil presentase perilaku kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Untuk melihat hasil dari variabel perilaku kepemimpinan, peneliti melakukan perbandingan untuk setiap indikator yang terdapat pada variabel perilaku kepemimpinan. Adapun indikator dari variabel perilaku kepemimpinan

yaitu indikator penciptaan *learning organization*, penentuan arah program sekolah, melaksanakan program *supervise*, menunjukkan sifat-sifat kepemimpinan, bertindak sebagai agen perubahan, dan memotivasi personil untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Variabel keterampilan manajerial kepala sekolah (X₂) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor keterampilan manajerial kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata adalah 90 dan varians sebesar 106, dengan standar deviasi sebesar 10, dan median sebesar 95, dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 25, skor terendah 75 dan skor tertinggi 100. Jika skor keterampilan manajerial kepala sekolah dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentase keterampilan manajerial kepala sekolah. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas. Jadi, skor keterampilan manajerial kepala sekolah dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.

Dapat dikemukakan hasil angket pada variabel keterampilan manajerial kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepala SMP Negeri 8 Palopo yang memiliki keterampilan manajerial kepala sekolah pada kategori Kurang Baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0. Sedangkan kompetensi manajerial pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 26% dengan frekuensi sampel 9 orang, keterampilan manajerial kepala sekolah pada kategori baik diperoleh persentase 11% karena

frekuensi sampel 4 orang dan keterampilan manajerial kepala sekolah pada kategori sangat baik diperoleh persentase 63% karena frekuensi sampel 22 orang.

Dapat disimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah pada SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori sangat baik 22 orang dengan persentase 63%. Adapun skor rata-rata yaitu 90. Tingginya hasil persentase keterampilan manajerial kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Variabel kinerja guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kinerja guru yang menunjukkan skor rata-rata adalah 87, median sebesar 88, dan varians sebesar 69, dengan standar deviasi sebesar 8, dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 24, skor terendah 75 dan skor tertinggi 99. Jika skor kinerja guru dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas. Jadi, skor kinerja guru dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.

Dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepala SMP Negeri 8 Palopo yang memiliki kinerja guru pada kategori Kurang Baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0. Sedangkan kinerja guru pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 26% dengan frekuensi sampel 9 orang, kinerja guru pada kategori baik diperoleh persentase 40% karena frekuensi sampel

14 orang dan kinerja kepala sekolah pada kategori sangat baik diperoleh persentase 34% karena frekuensi sampel 12 orang.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru pada SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori cukup baik dengan frekuensi sampel 14 orang dan hasil persentase 40%. Adapun skor rata-rata yaitu 87 Tingginya hasil persentase kinerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Artinya pengaruh perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 91,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah ditemukan pada bab IV maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah pada SMP Negeri 8 Palopo berada dalam kategori kurang baik dengan presentase 74%. Adapun skor rata-rata yaitu 66.
2. Keterampilan manajerial kepala sekolah pada SMP Negeri 8 Palopo berada dalam kategori sangat baik dengan presentase 63%. Adapun skor rata-rata yaitu 90.
3. Kinerja guru pada SMP Negeri 8 Palopo berada dalam kategori baik dengan presentase 40%. Adapun skor rata-rata yaitu 87.
4. Terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo sebesar 91,3% di dukung oleh uji tersebut di peroleh $t_{hitung} 7.757 \geq t_{tabel} 0.2826$. didukung oleh koefisien determinasisebesar 91.3%.

B. Saran

Adapun saran penelitian sebagai berikut:

1. Kepala sekolah diharapkan memiliki perilaku kepemimpinan yang mampu mengembangkan sekolah untuk lebih baik.
2. Keterampilan manajerial kepala sekolah sangat diperlukan agar kepala sekolah mampu mengelola sumber daya sekolah dengan baik.

3. Dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah sangat berpengaruh. Maka dari itu kepala sekolah harus lebih memperhatikan kepemimpinannya sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen N.J. dan J.P. Meyer. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normatif Commitment to the Organizatonl., *Journal of Occupational Psychology*. 1991.
- Aziz. Moh Ali, dkk. *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat: Paradigma Aksi. Metodologi*. (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005).
- Bartel, A.P, *Productivity gains for the implementation of employee training programs, Industrial Relatoins*, Vol. 33 No. 44, 1994.
- Dede Rosyada. *Paradigma Pendidikan Demkratis Sebuah Pelibatan Masyarakat Dalam Menyelenggarakan Pendidikan*, (Jakarta: Predana Media, 2004)
- Elimu News. Kenyatta University. *Effects of Strategic Management Practices on Perfomance of Financial Institutions in*. 2009. Educ 302.
- Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2011)
- Erni Tisnawati Sule Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana 2006)
- Ester Manik dan Kamal Bustomi *pengaruh kepemimpinan kepala sekolah budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Rancaekek* 2011, Vol. 5 No. 2. Diakses pada tanggal 29/07/2019 pada pukul 16:42.
- Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*,
- Hasbullah. 2006. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan, Edisi Revisi Kelima*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasilridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (cet. III;Bandung: Alfabeta, 2010).
- J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana Predana Media Group 2007)

- Jamal Ma'mur Asmin, *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*, (Power Book, 2009,)
- Jawwad, *Menjadi Manajer*
- Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Rinika Cipta, 2004)
- M. Peter Senge, *The Fifth Discipline*
- M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005).
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*,
- Oemar Hamalik, *perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).
- Paturusi achmad *kontribusi gaya kepemimpinan, keterampilan manajerial kepala sekolah dan kompetensi untuk kinerja guru*, 2017. Vo. 6, No. 4 hal. 105. Diakses pada tanggal 29/07/2019 pada pukul 16:12.
- Pendapat Johnson tersebut sebagaimana dikutip oleh Sumiati, "*Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah ...*", dalam Riduwan, *Metode & Teknik*
- Riduwan. 2005. *Metode Teknik Menyusun Tesis*. Bandung Alfabeta
- Robert Katz sebagaimana dikutip oleh Wahyudi
- Ridwan Iqdan Akdon, *Rumus dan Data Analisis Statistika*, (Cet. 2: Bandung: Alfabeta, 2007
- Sri setiyati *pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMKN Kabupaten Gunung Kidul*, 2014. diakses pada tanggal 29/07/2019 pada pukul 16:24.
- Sokhi Huda, *perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMK/STM Sultan*

- Agung ITebuireng Jombang, 2010. diakses pada tanggal 29/07/2019 pada pukul 16:17.
- Sudarwan Danim, *Profesional dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013),
- Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2013).
- Sugiyono, penelitian *expost facto* merupakan salah satu di antara sembilan jenis penelitian menurut klasifikasi metode.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, *cara mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Desertasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013
- Sutermeister, Robert A. 1976. *People and Productivity*. New York:
- Sweeney dan McFarlin tersebut sebagaimana dikutip oleh Meita Tjumiati, “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru”, dalam Riduwan, *Metode & Teknik*.
- Suherman, dkk. “*Strategi Pelajaran Matematika Komputer*”. (Bandung: FMIPA Universitas Pendidikan Indonesia, 2003).
- Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar evaluasi Pendidikan*, (Ed. Revisi; Cet.III; Jakarta: Bumi Askara, 2002).
- Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013).
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009).
- Titik Handayani *pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMAN Wonosobo, 2015*. diakses pada tanggal 29/07/2019 pada pukul 16:46.

Undang-Undang No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen.

Valle, R., Marti'n, F., Romero, P.M. and Dolan, S, Business strategy, Work processes and human resource training: are they congruent, *journal of Organization Behavior*, Vol. 21, 2000.

Veithzal Rivai dan Dedhy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2012).

Wahjosomidjo, *Kepemimpinan kepala sekolah*, (Jakarta: PT RajaGrafindp Persada, Ed. 1, Cet.2, 2001).

Wahjosumodjo, *Kepempinan kepala sekolah*, (Jakarta: PT RajaGrafind Persada, Ed. 1, Cet.2, 2001).

Wahyudi 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta.

Wayne F. Cascio, *Managing Human Resaource, Productivity, Quality of Work Life*, 5th ed., (New York: Mc Graw Hill, 1992), McGraw-Hill Book Company.

Winardi. 2005. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.

Lampiran 1 : Kisi-Kisi dan Angket Penelitian

Kisi-kisi Angket Penelitian Perilaku kepemimpinan

No	Indikator	Pernyataan	Butir Soal		
			Positif	Negatif	jumlah
1	Pencipta <i>learning organization</i>	1.1 Kemampuan memfasilitasi profesionalisme guru,	1	2	
		1.2 Kemampuan memotivasi guru dan siswa,	3	4	3
		1.3 Kemampuan membina akhlak guru	5	6	
2	Penentuan arah program sekolah	2.1 Kemampuan melakukan fungsi-fungsi manajemen sekolah,	7	8	
		2.2 Kemampuan melakukan administrasi sekolah	9	10	2
3	Melaksanakan program supervisi	3.1 Kemampuan melakukan supervisi monitoring	11	12	
		3.2 Kemampuan melakukansupervisi klinis kepada guru	13	14	2
4	Menunjukkan sifat-sifat kepemimpinan	4.1 Kemampuan keteladanan akhlak,		16	

			15		
		4.2 Kemampuan teknis pemimpin	17	18	2
5	Bertindak sebagai agen perubahan	5.1 Kemampuan keteladanan instruksional,	19	20	
		5.2 Kemampuan keteladanan kerja.	21	22	2
6	Memotivasi personil untuk meningkatkan profesionalisme guru	6.1 Kemampuan memberi motivasi,	23	24	
		6.2 Kemampuan melakukan kerja evaluasi,	25	26	2
Jumlah Item					13

Kisi-kisi Angket Penelitian Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

No	Indikator	Pernyataan	Nomor butir positif	Nomor butir negatif	Jumlah
1	Keterampilan konseptual	1.1 kepala sekolah mampu merumuskan visi dan misi	7		

		1.2 kepala sekolah mampu menentukan langkah-langkah dalam mewujudkan visi dan misi		8
		1.3 kepala sekolah mampu menyusun renstra	9	
		1.4 memahami penilaian kinerja guru dan staf dengan baik		10
		1.5 mampu mengembangkan organisasi sekolah	11	7
		1.6 mampu mengembangkan struktur organisasi sekolah sesuai dengan fungsi dan kebutuhan sekolah		12
		1.7 memahami penyusunan perencanaan kebutuhan guru dan staf sekolah lainnya yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dengan baik	1	
2	—	Keterampilan hubungan manusia		
		2.1 Memahami penyusunan rencana program hubungan sekolah dan masyarakat dengan menggunakan sumber daya di masyarakat secara efektif		2
		2.2 Memahami pelaksanaan program hubungan sekolah dan masyarakat dengan menggunakan sumber daya di masyarakat secara efektif		3

		2.3 Memahami evaluasi program humas yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya di masyarakat untuk meningkatkan keefektifan sekolah	4	4
		2.4 Kepala sekolah menggunakan sumber daya di masyarakat untuk meningkatkan keefektifan masyarakat	5	
3	Keterampilan teknis	3.1 Kepala sekolah melibatkan guru dalam pengembangan organisasi sekolah	6	
		3.2 Mampu memimpin warga sekolah untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah	15	
		3.3 Memahami cara-cara memimpin warga sekolah untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi	16	
		3.6 Menerapkan strategi yang tepat dalam melakukan supervisi pembelajaran guru dan staf di sekolah	13	5
		3.7 Memahami pengelolaan penggunaan fasilitas sarana dan prasarana untuk meningkatkan keluaran pembelajaran peserta didik	14	

dengan baik

Jumlah item

16

Kisi-kisi Angket Kinerja Guru

No	Indikator	Pernyataan	Nomor butir		jumlah
			Positif	Negatif	
1	Kualitas kerja	1.1 Merencanakan program pengajaran dengan tepat		12	3
		1.2 Melakukan penilaian hasil belajar	2		
		1.3 Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran	14		
2	Kecepatan/ketetapan kerja	2.1 Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran	15		3
		2.2 Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik	16		
		2.3 Menyelesaikan program pengajaran		17	
3	Inisiatif dalam bekerja	3.1 Menggunakan media dalam	11		

		belajar		
		3.2 Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran	9	4
		3.3 Menyelenggarakan administrasi sekolah	8	
		3.4 Menciptakan hal-hal yang baru lebih efektif dalam menata administrasi sekolah	12	
4	Kemampuan kerja	4.1 Mampu dalam memimpin kelas	7	
		4.2 Mampu mengelola IBM	1	
		4.3 Mampu melakukan penilaian hasil belajar peserta didik	2	4
		4.4 Menguasai landasan pendidikan	3	
5	Komunikasi	5.1 Melaksanakan layanan bimbingan belajar	4	

5.2 Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar	5	
5.3 Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran	6	
		3
Jumlah item		17

INSTRUMEN PENELITIAN

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : (Pria/Wanita*), Usia : Tahun
3. Nama Sekolah :
4. Lama Masa Kerja :

A. Instrumen Perilaku Kepemimpinan

Petunjuk Pengisian Angket

Berdasar atas pengalaman Bapak/Ibu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket dibawah ini. Berilah tanda(√)pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi jawaban Bapak/Ibu pada setiap pernyataan. Instrumen Perilaku Kepemimpinan disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negative.

Pernyataan positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

Pernyataan negatif

Untuk pernyataan negatif, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Kepala sekolah menyediakan laptop dan LCD untuk memfasilitasi pelaksanaan tugas professional guru dalam pembelajaran	√			
2	Kepala sekolah tidak menyediakan dana bantuan bagi guru yang mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi guru		√		
3	Kepala sekolah mengapresiasi guru yang kerjanya baik dengan memberikan sertifikat penghargaan dan hadiah	√			

- 4 Kepala sekolah tidak menyediakan hadiah (beasiswa) sebagai penghargaan terhadap siswa yang berprestasi ✓
- 5 Kepala sekolah berada disekolah lebih awal dan pulang lebih akhir setelah merampungkan seluruh pekerjaan hari itu. ✓
- 6 kepala sekolah tidak membuat tata tertib sekolah untuk mengontrol sikap dan perilaku guru dan siswa setiap hari ✓
- 7 Kepala sekolah membuat perencanaan strategik sebagai pedoman dalam pengembangan sekolah dan menjadi arah penyusunan program sekolah ✓
- 8 Kepala sekolah tidak membuat visi, misi, dan tujuan sekolah ✓
- 9 Kepala sekolah menunjang pelaksanaan tercapainya tujuan atau program sekolah secara efektif dan efisien dengan baik ✓
- 10 Kepala sekolah tidak menyediakan umpan balik bagi perbaikan proses dan hasil pendidikan yang ada di sekolah ✓
- 11 Kepala sekolah melakukan kunjungan antar kelas setiap minggu sekali guna untuk memantau proses belajar guru dan siswa yang sedang berlangsung di kelas ✓
- 12 Kepala sekolah tidak melakukan pemantauan pelaksanaan pembelajaran yang berlangsung dikelas ✓
- 13 Kepala sekolah membuat pertemuan individual dengan guru-guru tentang masalah-masalah yang diusulkan ✓
- 14 Kepala sekolah tidak membuat metode-metode mengajar dengan guru yang ada di sekolah ✓

- | | | | |
|----|---|---|---|
| 15 | Kepala sekolah melaksanakan shalat berjama'ah setiap waktu shalat di sekolah | √ | |
| 16 | Kepala sekolah tidak menunjukkan kepribadian yang baik patut diteladani oleh guru dan staf | | √ |
| 17 | Kepala sekolah memiliki kemampuan beradaptasi dan berbagi ilmu kepada orang lain | √ | |
| 18 | Kepala sekolah tidak bisa mengatur dirinya sendiri | | √ |
| 19 | Kepala sekolah datang lebih awal sebelum jam kerja kantor setiap hari | √ | |
| 20 | Kepala sekolah tidak menanamkan sikap tanggung jawab dan bekerja keras | | √ |
| 21 | Kepala sekolah menunjukkan kerja sama secara baik dengan bawahannya | √ | |
| 22 | Kepala sekolah tidak mampu bekerja secara disiplin dan teladan dengan baik di sekolah | | √ |
| 23 | Kepala sekolah mengapresiasi guru dengan mengikutsertakan dalam seminar dan workshop | √ | |
| 24 | Kepala sekolah tidak menyediakan reward atau penghargaan terhadap guru yang berprestasi | | √ |
| 25 | Kepala sekolah merekrut guru dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran | √ | |
| 26 | Kepala sekolah tidak rutin melakukan supervise akademik di sekolah | √ | |

B. Instrumen Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

Identitas Reponden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : _____ (*diisi oleh peneliti*)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita *), Usia : _____ Tahun

3. Nama Sekolah :
 4. Lama Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Angket:

Berdasar atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrument Keterampilan Manajerial disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 pernyataan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Kepala sekolah memahami penyusunan perencanaan kebutuhan guru dan staf lainnya yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dengan baik		√		
2	Kepala sekolah tidak memahami penyusunan rencan program hubungan sekolah dan masyarakat dengan menggunakan sumber daya di masyarakat secara efektif	√			
3	Kepala sekolah memahami pelaksanaan program hubungan sekolah dengan masyarakat dengan menggunakan sumber daya di masyarakat secara efisien		√		
4	Kepala sekolah tidak memahami evaluasi program humas yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya di masyarakat untuk meningkatkan keefektifan sekolah		√		
5	Kepala sekolah menggunakan sumber daya di masyarakat untuk meningkatkan keefektifan sekolah				√

- | | | | |
|----|--|---|---|
| 6 | Kepala sekolah tidak melibatkan guru dalam pengembangan organisasi sekolah | √ | |
| 7 | Kepala sekolah mampu merumuskan visi dan misi sekolah | √ | |
| 8 | Kepala sekolah tidak mampu menentukan langkah-langkah dalam mewujudkan visi dan misi | √ | |
| 9 | Kepala sekolah mampu menyusun renstra | | √ |
| 10 | Kepala sekolah tidak memahami penilaian kinerja guru dan staf sekolah dengan baik | √ | |
| 11 | Kepala sekolah mampu mengembangkan organisasi sekolah | √ | |
| 12 | Kepala sekolah tidak mampu mengembangkan struktur organisasi sekolah yang sesuai dengan fungsi dan kebutuhan sekolah | √ | |
| 13 | Kepala sekolah menerapkan strategi yang tepat dalam melakukan supervise pembelajaran guru dan staf sekolah | √ | |
| 14 | Kepala sekolah tidak memahami pengelolaan penggunaan fasilitas sarana dan prasarana untuk meningkatkan keluarga pembelajaran peserta didik dengan baik | √ | |
| 15 | Kepala sekolah mampu memimpin warga sekolah untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi | √ | |
| 16 | Kepala sekolah tidak memahami cara-cara memimpin warga sekolah untuk mencapai visi, misi, dan tujuan | √ | |

organisasi

C. Instrumen Kinerja Guru

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita *), Usia : Tahun
3. Nama Sekolah :
4. Lama Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Angket:

Berdasar atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrument Kinerja Guru disuse dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 pernyataan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Saya tidak mampu mengelola IBM	√			
2	Saya mampu melakukan penilaian hasil belajar peserta didik	√			
3	Saya tidak menguasai landasan pendidikan		√		
4	Saya melaksanakan layanan bimbingan belajar		√		
5	Saya tidak menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar	√			
6	Saya terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran	√			

- | | | |
|----|--|---|
| 7 | Saya mampu dalam memimpin kelas | √ |
| 8 | Saya menyelenggarakan administrasi sekolah | √ |
| 9 | Saya tidak menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran | √ |
| 10 | Saya merencanakan program pengajaran dengan tepat | √ |
| 11 | Saya menggunakan media dalam pembelajaran | √ |
| 12 | Saya tidak menciptakan hal-hal yang baru lebih efektif dalam menata administrasi sekolah | √ |
| 13 | Saya mampu melakukan penilaian hasil belajar peserta didik | √ |
| 14 | Saya menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran | √ |
| 15 | Saya menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran | √ |
| 16 | Saya memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki oleh peserta didik | √ |
| 17 | Saya tidak menyelesaikan program pengajaran | √ |

Lampiran 2 : Lembar Validasi Instrumen Penelitian

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN PERILAKU KEPEMIMPINAN

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas kinerja Kepala Sekolah.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan pembuatan lembar validasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (\surd), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti:
 1. STS= Sangat Tidak Setuju
 2. TS= Tidak Setuju
 3. S= Setuju
 4. SS= Sangat Setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator : Dr. Hilal Mahmud, M.M.

Instansi : Dosen

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen keterampilan manajerial kepala sekolah ditulis dalam bahasa yang jelas			\surd	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrument perilaku kepemimpinan guru sesuai dengan indikator penelitian			\surd	

3	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen keterampilan manajerial kepala sekolah dengan tujuan yang ingin dicapai			√	
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen perilaku pemimpin tidak mengandung makna yang ganda			√	
5	Instrumen kinerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			√	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kinerja guru sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			√	

Saran:

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (√) pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo tanpa revisi

B = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo dengan revisi

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo tanpa revisi

A B C

√

Palopo, 2020
Validator,



DR. HILAL MAHMUD, M.M
NIP 195710051983031024

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KETERAMPILAN MANAJERIAL
KEPALA SEKOLAH

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas kinerja Kepala Sekolah.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan pembuatan lembar validasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (√), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator : Dr. Hilal Mahmud, M.M.

Instansi : Dosen

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen keterampilan manajerial kepala sekolah ditulis dalam bahasa yang jelas				
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrument perilaku kepemimpinan guru sesuai dengan indikator penelitian				

3	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen keterampilan manajerial kepala sekolah dengan tujuan yang ingin dicapai				
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen perilaku kepemimpinan tidak mengandung makna yang ganda				
5	Instrumen kinerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami				
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kinerja guru sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar				

Saran:

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (√) pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

- A = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo tanpa revisi
- B = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo dengan revisi
- C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo tanpa revisi

A B C

√

Palopo, 2020
Validator,



Dr. HILAL MAHMUD, M.M.
NIP 195710051983031024

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KINERJA GURU

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas kinerja Kepala Sekolah.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan pembuatan lembar validasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (\surd), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator : Dr. Hilal Mahmud, M.M.

Instansi : Dosen

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen keterampilan manajerial kepala sekolah ditulis dalam bahasa yang jelas				
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrument perilaku kepemimpinan guru sesuai dengan indikator penelitian				
3	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen keterampilan manajerial kepala sekolah dengan tujuan yang ingin dicapai				

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen perilaku kepemimpinan tidak mengandung makna yang ganda				
5	Instrumen kinerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami				
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kinerja guru sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar				

Saran:

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (√) pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo tanpa revisi

B = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo dengan revisi

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo tanpa revisi

A B C

√

Palopo, 2020
Validator,

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke.

Dr. HILAL MAHMUD, M.M.
NIP 195710051983031024

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN PERILAKU KEPEMIMPINAN

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas kinerja Kepala Sekolah.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan pembuatan lembar validasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. STS = Sangat Tidak Setuju
 2. TS = Tidak Setuju
 3. S = Setuju
 4. SS = Sangat Setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator : TARDIM TAHRIM, S.Pd., M.Pd

Instansi : IAIN PALOPO

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen perilaku kepemimpinan ditulis dalam bahasa yang jelas				✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen perilaku kepemimpinan sesuai dengan indikator penelitian				✓
3	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen perilaku kepemimpinan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai				✓
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen perilaku kepemimpinan tidak mengandung makna yang ganda				✓

5	Instrumen perilaku kepemimpinan menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami				✓
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen perilaku kepemimpinan sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓

Saran:

Layak & dilanjutkan & dipertanggungjawabkan

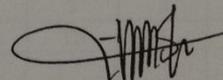
Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

- A = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo tanpa revisi
- B = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo dengan revisi
- C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo tanpa revisi

A	B	C
✓		

Palopo, 15 September 2020
Validator



TASDIM TAHIRIM, S.Pd. M.Pd
NIP. 1986 0601 2019 03 1 006

**LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA
SEKOLAH**

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas kinerja Kepala Sekolah.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan pembuatan lembar validasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. STS = Sangat Tidak Setuju
 2. TS = Tidak Setuju
 3. S = Setuju
 4. SS = Sangat Setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
Nama Validator : **TASDIM TAHAM, S.Pd, M.Pd.**
Instansi : **IAN PALOPO**

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen keterampilan manajerial kepala sekolah ditulis dalam bahasa yang jelas				✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen keterampilan manajerial kepala sekolah sesuai dengan indikator penelitian				✓
3	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen keterampilan manajerial kepala sekolah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai				✓

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen perilaku kepemimpinan tidak mengandung makna yang ganda				
5	Instrumen kinerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami				
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kinerja guru sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar				

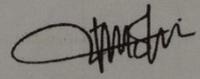
Saran:

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:
A = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo tanpa revisi
B = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo dengan revisi
C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo tanpa revisi

A	B	C
✓		

Palopo, 15 September 2020
Validator


TASDIM TAHIRIM, S.Pd., M.Pd.
NIP.1986 0601 2019 031 006

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KINERJA GURU

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas kinerja Kepala Sekolah.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan pembuatan lembar validasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. S = Setuju
4. SS = Sangat Setuju

4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator : TASDIM TAHRIM, S.Pd, M.Pd.

Instansi : IAIN PALOPO

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen kinerja guru ditulis dalam bahasa yang jelas				✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen kinerja guru sesuai dengan indikator penelitian				✓
3	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kinerja guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai				✓
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kinerja guru tidak mengandung makna yang ganda				✓

5	Instrumen kinerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami				✓
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kinerja guru sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓

Saran:

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

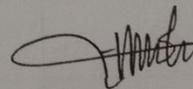
A = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo tanpa revisi

B = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo dengan revisi

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo tanpa revisi

	A	B	C
✓	✓		

Palopo, 15 September 2020
Validator



TASDIM TAHIM, SpP.M.pd
NIP. 1986 0601 2019 031 006

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN PERILAKU KEPEMIMPINAN

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas kinerja Kepala Sekolah.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan pembuatan lembar validasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. STS = Sangat Tidak Setuju
 2. TS = Tidak Setuju
 3. S = Setuju
 4. SS = Sangat Setuju

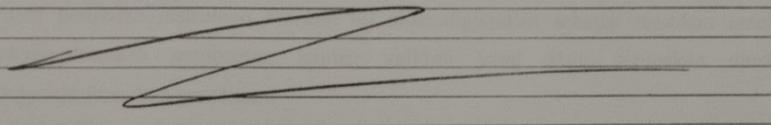
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
Nama Validator : Nur Rahmah, M.Pd
Instansi : IAIN Palopo

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen perilaku kepemimpinan ditulis dalam bahasa yang jelas			✓	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrument perilaku kepemimpinan guru sesuai dengan indikator penelitian			✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen perilaku kepemimpinan dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen perilaku kepemimpinan tidak mengandung makna yang ganda			✓	

5	Instrumen perilaku kepemimpinan menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen perilaku kepemimpinan sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

Saran:

pisahkan antara kalimat / pernyataan positif dan negatif
 No.
 per butir



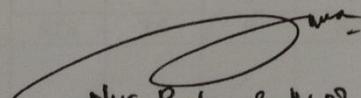
Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

- A = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo tanpa revisi
- B = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo dengan revisi
- C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo tanpa revisi

A	B	C
	✓	

Palopo, 17-9-2020
 Validator


 Nur Rahmas, M.Pd
 NIP. 19850917 20101 2 018

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA
SEKOLAH

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas kinerja Kepala Sekolah.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan pembuatan lembar validasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. STS = Sangat Tidak Setuju
 2. TS = Tidak Setuju
 3. S = Setuju
 4. SS = Sangat Setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
Nama Validator : Nur Rahmes, M.Pd
Instansi : IAIN palopo

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen keterampilan manajerial kepala sekolah ditulis dalam bahasa yang jelas			✓	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrument perilaku kepemimpinan guru sesuai dengan indikator penelitian			✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen keterampilan manajerial kepala sekolah dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen keterampilan manajerial kepala sekolah tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen keterampilan manajerial kepala sekolah menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen keterampilan manajerial kepala sekolah sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

Saran:

Penambahan kolom yg pernyataan positif (+) dan negatif (-)

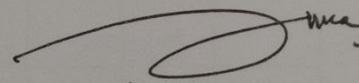
Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

- A = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMA Negeri di Kabupaten Luwu Utara tanpa revisi
- B = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMA Negeri di Kabupaten Luwu Utara dengan revisi
- C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMA Negeri di Kabupaten Luwu Utara tanpa revisi

A	B	C
	✓	

Palopo, 17/9/2020
Validator



Nur Rahmah, D.Pd
19850917 201101 2 018

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KINERJA GURU

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas kinerja Kepala Sekolah.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan pembuatan lembar validasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. STS = Sangat Tidak Setuju
 2. TS = Tidak Setuju
 3. S = Setuju
 4. SS = Sangat Setuju

4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator : Nur Rahmas, M.Pd

Instansi : IAIN Palopo

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen kinerja guru ditulis dalam bahasa yang jelas			✓	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen kinerja guru sesuai dengan indikator penelitian			✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kinerja guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kinerja guru tidak mengandung makna yang ganda			✓	

5	Instrumen kinerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kinerja guru sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

Saran:

Tambahkan tabel yg pernyataan positif (+)
dan pernyataan negatif (-)

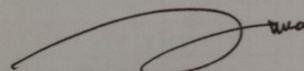
Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

- A = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo tanpa revisi
- B = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo dengan revisi
- C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMP Negeri 8 Palopo tanpa revisi

A	B	C
	✓	

Palopo, 9/9/ 2020
Validator


Nur Rahmah, M.Pd
NIP. 19850919 201101 2 018

35	35	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	60	88
----	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Lampiran 4 : Dokumentasi

Depan sekolah SMP Negeri 8 Palopo



Kepala sekolah SMP Negeri 8 Palopo



pembagian angket



**P
E
R
S
U
R
A
T
A
N**



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 8 PALOPO

Alamat : Jl. Dr. Ratulangi No. 66 Balandi Palopo ☎ (0471) 22921

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 421.3 /051/SMP.8/XI/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MUHARNI TAMMAS
Tempat / Tgl Lahir : Lasulawai, 17 Agustus 1998
NIM : 16 0206 0110
Pekerjaan : Mahasiswi
Fakultas/Prodi : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam IAIN
Palopo

Adalah benar telah melaksanakan penelitian di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo untuk kepentingan penulisan skripsi pada tanggal 22 Oktober s.d 2 November 2020 dengan judul **"PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 8 PALOPO"**.

Demikian keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Palopo, 2 Nopember 2020
Kepala Sekolah,

My
Drs. H. IMRAN
NIP: 19611231 198602 1 051



FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN ILMU KEGURUAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jl. Agatis Telp. (0471) 22076. Fax (0471) 325197

No : Istimewa Palopo, 2020
Lamp : 1 (Satu Lembar)
Hal : Permohonan Pengesahan Draf

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Tarbiyah &
Ilmu Keguruan
Di –
Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muharni Tammas
NIM : 16 00206 0110
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial
Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo

Mengajukan permohonan kepada Ibu, kiranya berkenan mengesahkan draf skripsi yang termaksud diatas.

Demikianlah permohonan saya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Pemohon,

Muharni Tammas
NIM. 16 0206 0110

Pembimbing I

Dr. Ahmad Syarif Iskandar, M.M.
NIP. 19781127 200312 1 003

Pembimbing II

Drs. Nasaruddin, M.Si
NIP. 19691231 200312 2 010

Mengetahui,
Manajemen Pendidikan Islam



Sarsaeni, S.Ag., M.Pd.
NIP. 196906152006042004

PENGESAHAN DRAF SKIRIPSI

Setelah memperhatikan persetujuan para pembimbing atas permohonan saudara (i) yang diketahui oleh Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam maka draf skripsi yang berjudul :

"Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo"

yang ditulis oleh **Muharni Tammas** NIM 16 0206 0110 dinyatakan sah dan dapat diproses lebih lanjut.

Palopo, 29 september 2020


Lil Dekan
Wakil Dekan I Bidang Akademik
Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd
NIP197406021999031003



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpon : (0471) 23692

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 878/IP/DPMTSP/X/2020

DAFTAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK,
2. Peraturan Mendagri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014,
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo,
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : MUHARNI TAMMAS
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Salobulo Kota Palopo
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 16 0206 0110

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 8 PALOPO

Lokasi Penelitian : SMP NEGERI 8 PALOPO
Lamanya Penelitian : 16 Oktober 2020 s.d. 15 Januari 2021

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 16 Oktober 2020
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP



ANDI AGUS MANDASINI, SE, M.AP
Pangkat : Penata
NIP : 19780805 201001 1 014

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Pivy, Sul-Sel,
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

RIWAYAT HIDUP



Muharni Tammas, lahir di Lasulawai pada tanggal 17 Agustus 1998. Penulis merupakan anak pertama dari lima bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Tammas dan Ibu Nuraeni Ahmad. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Dusun Lasulawai, Desa Kawata, Kec.

Wasuponda, Kabupaten Luwu Timur. Pendidikan Dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 257 Kawata. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 2 Wasuponda hingga tahun 2011. Pada saat menempuh pendidikan di SMP Negeri 2 Wasuponda penulis mengikuti ekstrakurikuler PRAMUKA. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Malili Tahun 2014, Penulis mengikuti ekstrakurikuler SISPALA. Setelah lulus SMA di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu di prodi manajemen pendidikan islam fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person penulis: muharni.harni98@gmail.com